

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Audit bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybrané organizaci

Audit of Health and Safety at Work in the Selected Organization

Student: Bc. Iva Lipová

Vedoucí diplomové práce: prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.

Ostrava 2013

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Iva Lipová**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208T037 Management
Téma: **Audit bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybrané organizaci**
Audit of Health and Safety at Work in the Selected Organization

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
3. Metody sběru dat
4. Realizace průzkumu ve vybrané organizaci
5. Vyhodnocení výsledků auditu a návrhy na zlepšení
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
HUGHES, Phil a Ed FERRETT. *International Health and Safety at Work: for the NEBOSH International General Certificate*. 2nd ed. Abingdon: Routledge, 2012. ISBN 978-0-415-53511-3.
ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-737-9.

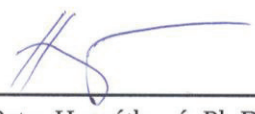
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 26.04.2013




Ing. Petra Horváthová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.“

26. dubna 2013

.....*Iva Lipová*.....

Iva Lipová

Děkuji vedoucímu diplomové práce prof. PhDr. Jiřímu Bláhovi, CSc. za metodické vedení a odborné rady. Dále bych chtěla poděkovat PhDr. Petru Gorolovi, generálnímu řediteli Řetězárny a.s. za umožnění zpracování diplomové práce v organizaci a panu Pavlu Kočímu, personálnímu řediteli za poskytnutí odborných konzultací.

Obsah

1. Úvod.....	7
2. Teoretická východiska problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	9
2.1 Vymezení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	9
2.1.1 Legislativní rámec bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	10
2.2 Význam ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti	12
2.3 Politika BOZP	16
2.3.1 Povinnosti zaměstnavatele	17
2.3.2 Práva a povinnosti zaměstnance	18
2.4 Pracovní úrazy.....	19
2.4.1 Povinnost zaměstnavatele při pracovním úrazu	21
2.4.2 Prevence nehod	22
2.4.3 Měření a ukazatele v oblasti zdraví a bezpečnosti práce.....	23
2.5 Audit BOZP.....	24
2.5.1 Kdo je zodpovědný za audit bezpečnosti	24
2.5.2 Co spadá do auditu BOZP	25
2.6 Vyhledávání a vyhodnocování rizik a kategorizace prací.....	26
2.6.1 Pracovní riziko	26
2.6.2 Vyhledávání rizik při práci.....	27
2.6.3 Osobní ochranné pracovní pomůcky	28
2.6.4 Kategorizace prací	29
2.7 Nejuznávanější dokumenty k BOZP	30
2.7.1 ČSN OHSAS 18001	30
2.7.2 ILO-OSH 2001	31
2.8 Bezpečný podnik	31
3. Metody sběru dat.....	34
3.1 Vymezení kvalitativního výzkumu	34
3.1.1 Základní přístupy kvalitativního výzkumu	34

3.2	Metody a techniky získávání dat	35
3.3	Charakteristika vybrané techniky	36
4.	Realizace průzkumu ve vybrané organizaci	41
4.1	Charakteristika vybrané organizace	41
4.2	Politika BOZP	46
4.3	Pracovní úrazy	49
4.4	Audit BOZP	59
4.5	Vyhledávání a vyhodnocení rizik	60
4.6	Osobní ochranné pracovní pomůcky	63
5.	Vyhodnocení výsledků auditu a návrhy na zlepšení	65
6.	Závěr	68
	Seznam použité literatury	70
	Seznam použitých zkratek	73
	Přílohy	

1. Úvod

Říká se, že nebezpečí číhá na člověka na každém kroku. V tomto ohledu je nutné brát jako fakt, že většinu svého života stráví lidé v práci. Radačičová (2012) uvádí, že podle studie Eurostatu stráví v práci průměrný Čech 1936 hodin ročně, čímž se Česká republika v rámci Evropy dostala v loňském roce na 8. místo. Spolu s trendem zvyšujícího se důrazu na lidský kapitál lze usuzovat, že problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaujímá a do budoucna s největší pravděpodobností i bude v rámci řízení lidských zdrojů významnou pozici. Organizace si stále více uvědomují, že jejich úspěch spočívá právě ve vytváření podmínek pro rozvoj potenciálu lidského kapitálu.

Přístupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 došlo nejen k úpravě a sjednocení legislativy, ale také k účasti a začlenění České republiky do jednotlivých projektů a iniciativ Evropské unie. Důkazem uvědomění si důležitosti lidského kapitálu může být Lisabonská strategie, jejímž cílem bylo do roku 2010 vytvořit z Evropské unie nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu, vytváření více kvalitních pracovních příležitostí a zachovávající sociální soudržnost. Dalším příkladem může být strategie Evropa 2020 vybízející k inteligentnímu, udržitelnému a inkluzivnímu růstu. Za neméně významnou lze považovat iniciativu Evropské unie v zavádění koncepce Společenské odpovědnosti podniků, v rámci které je v sociální oblasti podporována snaha vybízet podniky k dodržování takových opatření bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která by byla nad rámec povinností stanovených zákonem.

Problematicku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nelze brát pouze jako záležitost týkající se pouze zaměstnavatelů a zaměstnanců. Její důsledky se projevují také na jednotlivé zájmové skupiny, proto by měla být chápána a realizována komplexně s přihlédnutím na důsledky projevující se u všech stakeholderů.

Cílem diplomové práce je posouzení a vyhodnocení funkčnosti systému bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybrané organizaci v těchto oblastech: politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní úrazovost, průběh auditů, vyhledávání a vyhodnocení rizik a poskytování osobních ochranných pracovních pomůcek.

Pro tyto účely byla zvolena technika analýzy dokumentů, která byla doplněna konzultací formou polostandardizovaného rozhovoru s personálním ředitelem, který za problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v dané organizaci zodpovídá.

Přínosem diplomové práce by mělo být zhodnocení funkčnosti systému bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve výše uvedených oblastech, na základě kterého by byly předloženy návrhy a případná doporučení pro možné zvýšení efektivnosti zavedeného systému ve vybrané organizaci.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř hlavních částí. První část je zaměřena na teoretická východiska vztahující se k problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V rámci této části jsou rozebírána témata týkající se vymezení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jejího legislativního rámce, významu problematiky, politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, problematiky pracovních úrazů, auditu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyhledávání a vyhodnocování rizik, nejuznávanějších dokumentů k dané problematice a dále programu Bezpečný podnik.

Druhá část se zabývá charakteristikou použité metodologie, tj. analýzou kvalitativních dat. Třetí část je koncipována jako realizace průzkumu funkčnosti systému bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybrané organizaci, na základě které je v poslední části provedeno vyhodnocení výsledku auditu a vytvoření případných návrhů pro zlepšení.

2. Teoretická východiska problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

2.1 Vymezení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Paleček (2004) uvádí, že počátky nastolování bezpečnostně – politicko – etických otázek se objevují již 1800 let před naším letopočtem, kdy bylo babylonským panovníkem Chamurabi vydáno 271 zákonů, z nichž se některé vztahovaly i k oblasti bezpečnosti nebo úpravě trestů a náhrad za poranění způsobené jiné osobě. Příkladem může být zákon, který říkal, že pokud stavitel postaví dům, který se zřítí a majitel při tom zahyne, stavitel bude potrestán trestem smrti. Jiným příkladem může být egyptský panovník Ramses III., který si údajně najal lékaře, aby pečovali o dělníky. Je tedy zřejmé, že už v historii lze nalézt patrný prvek bezpečnosti práce a ochrany zaměstnanců. V českém prostředí je vznik a rozvoj bezpečnosti a ochrany zdraví při práci spojen zejména s průmyslovou revolucí. K významným změnám však docházelo až v období po 2. světové válce, kdy byl výrazně urychlen rozvoj průmyslu a technologií.

Od dob Chamurabiho je posun v problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci více než patrný. Aby však mohl být systém efektivně zaveden a uplatňován v organizacích, je nutné ho pochopit, vědět, co obsahuje a jaký význam bude mít pro jednotlivé zúčastněné strany. Neugebauer (2010) vysvětluje významnost systému bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na faktu, že neexistuje bezpečné pracoviště, stejně tak jako neexistuje bezpečná práce. Lze hovořit pouze o více či méně nebezpečných pracovištích, resp. pracích. Na základě tohoto faktu byla stanovena pravidla a opatření, jejichž dodržováním se má předejít negativním důsledkům, která vyplývají z pracovních činností, resp. pracovního prostředí. Soubor takovýchto opatření se potom nazývá bezpečností a ochranou zdraví při práci (BOZP).

Neugebauer (2010, s. 15) charakterizuje BOZP jako „široký mezivědní obor, jehož cílem je vytvářet systémy pravidel, jež chrání zaměstnance, případně žáky nebo studenty na odborné praxi, stejně jako i osoby samostatně výdělečně činné (pracující na živnostenský list) nebo zaměstnavatele, kteří jsou fyzickými osobami a sami též pracují (například praktický lékař, notář) před negativními důsledky života v pracovním procesu“. Neugebauer (2010) dále doplňuje, že současné pojetí BOZP usiluje o omezení všech negativních aspektů, které mají souvislost s prací a ovlivňují tak jedince. V rámci tohoto pojetí je tedy nutné zabývat se i takovými tématy jako je šikana, stres, obtěžování nebo nerovné jednání na pracovišti.

Nejedná se tedy pouze o pravidla pro ochranu před vznikem pracovního úrazu, ale také před poškozeními, která nejsou na první pohled zjevná a jejich projev může nastat až po delší době. Jedná se o tzv. nemoci z povolání.

Ke změně v přístupu k BOZP a vytvoření nové filozofie přistoupila Evropská unie v 80. letech 20. století. Neugebauer (2010) dále zpřesňuje, že proces vyvrcholil zrušením do té doby platných předpisů a vydáním Směrnice Rady č. 89/391/EHS z 12. 6. 1989, o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Tato směrnice se poté stala garantem prosazení nové filozofie a základem pro vytvoření legislativního rámce BOZP.

Před vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 muselo dojít také ke sjednocení legislativy v oblasti BOZP. Díky druhé euronovele tehdy platného zákoníku práce byla do českého právního řádu zapracována nová filozofie pro oblast BOZP, která je obecně nazývána novým pojetím BOZP. 1. ledna 2001 nabyla novela zákoníku práce účinnost a došlo tak k výrazné změně pojetí BOZP. Technický přístup, který do té doby převládal, byl nahrazen přístupem systémovým. Výsledkem této změny byl nárůst administrativy tak, aby byla zaručena jednotnost postupu. Především však došlo k nárůstu odpovědnosti jednotlivých vedoucích. Další změna spočívala ve velkém důrazu na vyhledávání a vyhodnocení rizik a zapojování zaměstnanců do řešení problematiky BOZP, a tím i do řízení organizace prostřednictvím odborových organizací nebo zástupců.

Neugebauer (2010) dále v rámci nového pojetí BOZP rozlišuje tři povinnosti, které by zaměstnavatel měl plnit. Jsou jimi:

- legislativa (včetně ostatních předpisů pro zajištění problematiky BOZP; tvoří 70-80 %),
- vyhledávání a vyhodnocení rizik a
- kategorizace práce.

2.1.1 Legislativní rámec bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Aby mohl být systém BOZP jednotný a transparentní, musí existovat legislativní rámec, který tuto problematiku upravuje. Neugebauer (2010) uvádí, že existuje více než 80 právních a několik set ostatních předpisů upravujících oblast BOZP. Požadavky pro zajištění BOZP jsou garantovány Listinou základních práv a svobod. V článku 31 je uvedeno, že každý člověk má právo na ochranu zdraví. V článku 28 je řešeno právo každého člověka na

spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky. S ohledem na počet předpisů nelze uvést jejich plný výčet. Šenk (2012) mezi základní právní předpisy zařazuje tyto:

- zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů,
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,
- zákon č. 59/2006 Sb., o prevenci závažných havárií,
- zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně,
- zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce,
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zákon č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů,
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách,
- zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů.

Při zajišťování problematiky BOZP je důležité se řídit také některými ustanoveními předpisů, které nejsou zahrnuty mezi právní nebo ostatní předpisy upravující oblast BOZP. Neugebauer (2010) uvádí, že je to zejména zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, dále pak vyhláška č. 385/2006 Sb., o zdravotní dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů.

Jak již bylo výše zmíněno, s ohledem na vstup České republiky do Evropské unie 1. 5. 2004, bylo nutné sjednotit legislativu. Důležitým faktem, na který upozorňuje Neugebauer (2010), je nadřazenost evropského práva nad právem českým. Pokud by vznikl mezi těmito právy rozpor, vždy bude platit ustanovení Evropské unie. S ohledem na existenci jednotného vnitřního trhu v rámci Evropské unie je nutné zdůraznit, že pokud dojde k situaci,

kdy je zaměstnanec vyslán do jiné členské země za účelem plnění pracovních úkolů, musí být dodržovány pracovní a mzdové předpisy státu, do něhož byl zaměstnanec vyslán. Proto je důležitá i znalost předpisů platných pro jiné členské země.

2.2 Význam ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti

Armstrong (2007) uvádí jako prvořadý a nejpodstatnější důvod zavedení systému BOZP na pracovišti zákonnou a morální povinnost zaměstnavatele, která vede k eliminaci nebo alespoň minimalizaci bezpečnostních a zdravotních rizik. Řízení ochrany zdraví a bezpečnosti při práci je záležitostí, do které spadají tyto oblasti:

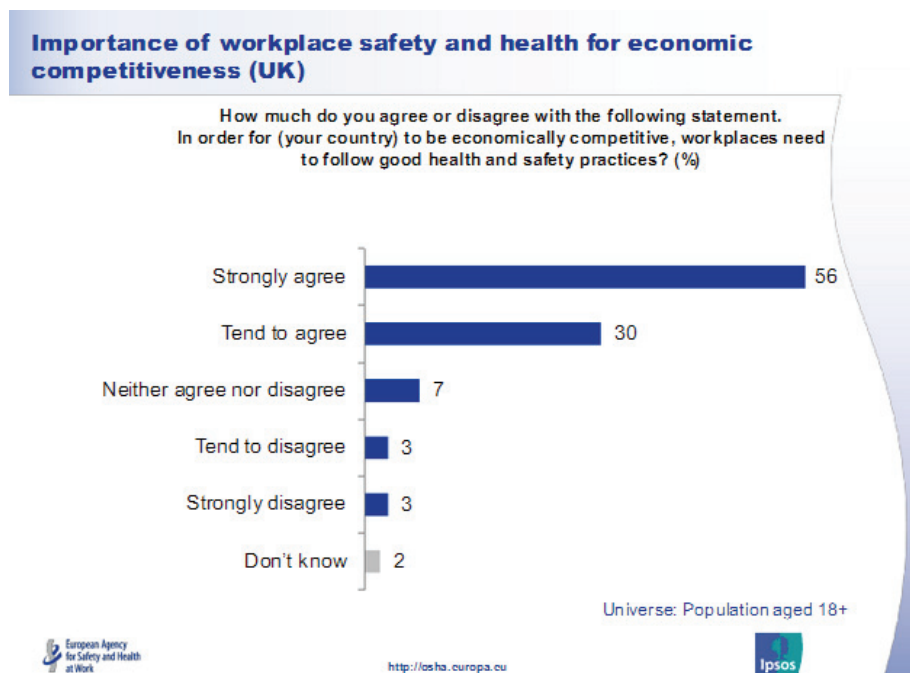
- vytváření politiky BOZP,
- posuzování rizik,
- provádění auditů zaměřených na problematiku BOZP,
- zavádění zdravotních programů pro zaměstnance,
- vypořádání se se stresem,
- prevence úrazů a nehod,
- měření charakteristik BOZP,
- informování o postupech, které vedou k odpovídajícím postupům BOZP,
- vzdělávání zaměřující se na tyto postupy a
- organizování BOZP.

Existují výzkumy, které se zabývají analýzou výhod, kterou s sebou přináší efektivně zavedený systém BOZP v organizaci. Armstrong (2007) poukazuje na výzkum britského Health and Safety Executive, tedy Úřadu pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, který byl realizován v roce 2004. Provedeným výzkumem v 19 organizacích bylo zjištěno, že zavedený systém BOZP není pouhou laskavostí, která je prokazovaná ze strany zaměstnavatele, jak je někdy mylně chápáno, nýbrž výhodou v podobě lepší morálky pracovníků, vyšší produktivity, nižších nákladů souvisejících s úrazy a případnými soudními spory, nižší absence nebo lepších zaměstnaneckých vztahů. Pro lepší ilustraci lze poukázat na výsledky firmy Rolls Royce, která uspořila 11 milionů liber jako důsledek snížené absence.

Problematikou BOZP se zabýval také celoevropský průzkum veřejného mínění, který byl realizován v období 28. 10. 2011 – 17. 1. 2012 Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU OSHA¹) a jehož výsledky byly zveřejněny na internetových stránkách EU OSHA. Průzkumu se zúčastnilo celkem 36 000 respondentů starších 18 let z 36 evropských zemí, kteří byli dotazováni technikou rozhovoru. Respondenti odpovídali celkem na 5 otázek. Pro ilustraci významu BOZP byla vybrána otázka „Do jaké míry souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícím tvrzením: Aby byla (Česká republika) hospodářsky konkurenceschopná, je třeba na pracovištích uplatňovat osvědčené postupy v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci?“ Respondenti měli na výběr z 6 možností odpovědí. Mohli buď s tvrzením zcela souhlasit, spíše souhlasit, nevyjádřit ani souhlas, ani nesouhlas, spíše nesouhlasit, zcela nesouhlasit nebo zvolit možnost nevím. Výsledky jsou zobrazeny na následujících grafech (2.1 – 2.3).

¹ EU OSHA byla založena s cílem, aby se z Evropy stalo bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci. Snahou agentury je zvyšovat povědomí o problematice BOZP u evropské veřejnosti a poskytovat informace pro pochopení důležitosti BOZP pro hospodářskou a sociální stabilitu a možný růst v Evropě (internetové stránky EU OSHA).

Graf 2.1 Důležitost BOZP pro hospodářskou konkurenceschopnost v jednotlivých evropských zemích

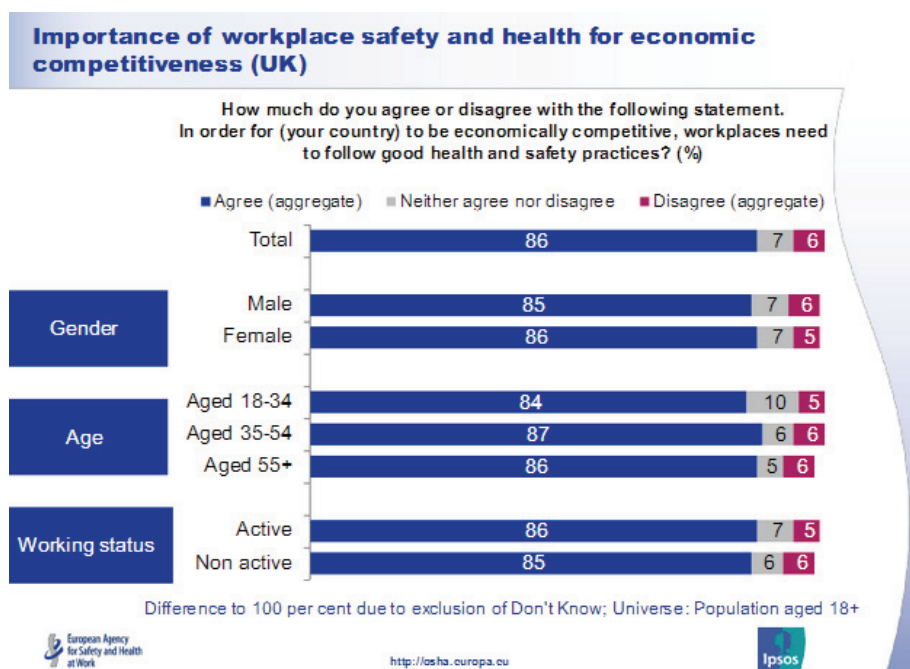


Zdroj: <http://www.slideshare.net/euosha/pan-european-poll-on-occupational-safety-and-health-11499270>

Jak plyne z grafu 2.1, většina respondentů (56 %) se přiklonila k odpovědi, že zcela souhlasí nebo spíše souhlasí (30 %) s provázaností důležitosti BOZP na hospodářskou konkurenceschopnost země. 6 % dotázaných spíše nebo zcela nesouhlasí, 7 % nevyjádřilo ani svůj souhlas, ani nesouhlas. Zbývá 2 % se k problematice nevyjádřila.

Na dalších grafech (2.2, 2.3) lze pozorovat rozbor jednotlivých odpovědí. Prostřednictvím grafu 2.2 je ilustrován pohled na rozpracování jednotlivých odpovědí na základě pohlaví, věku a ekonomické aktivity, resp. neaktivity obyvatel, kteří se průzkumu zúčastnili. Lze pozorovat, že rozdíly mezi odpověďmi mužů a žen, různých věkových kategorií nebo ekonomicky aktivních, resp. neaktivních obyvatel nejsou markantní, pohybují se pouze v řádu procent.

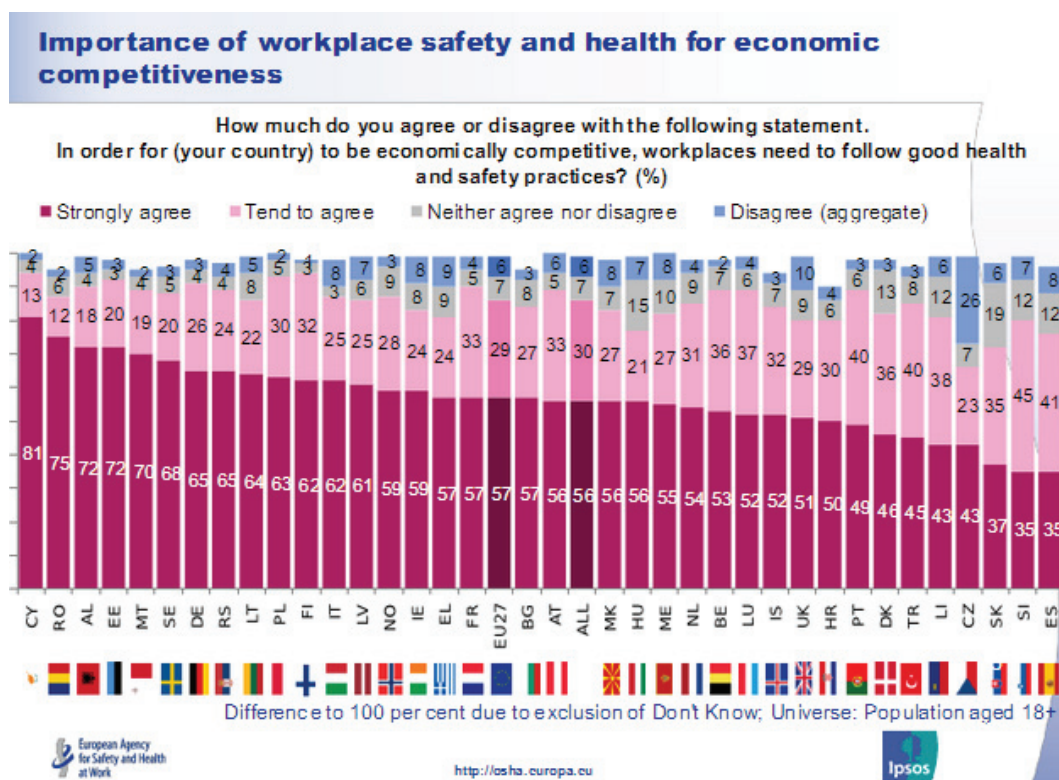
Graf 2.2 Důležitost BOZP pro hospodářskou konkurenceschopnost (podle pohlaví, věku a ekonomické aktivity respondentů)



Zdroj: <http://www.slideshare.net/euoshapan-european-poll-on-occupational-safety-and-health-11499270>

Prostřednictvím posledního grafického zpracování (graf 2.3) je umožněno nahlédnout na odpovědi respondentů podle jednotlivých zemí. Největší počet respondentů, kteří odpověděli, že jsou zcela přesvědčeni, že BOZP má přímý vliv na hospodářskou konkurenceschopnost země, žije na Kypru (81 %). Česká republika se v pomyslném žebříčku nachází na 4. místě od konce (43 % respondentů se vyjádřilo, že zcela s daným tvrzením souhlasí, 23 % spíše souhlasí, 7 % nevyjádřilo ani souhlas, ani nesouhlas, 26 % nesouhlasí a zbytek (1 %) svůj názor nevyjádřil). Z grafu plyne, že vyjádřený nesouhlas v podobě 26 % respondentů je největším počtem ze všech evropských zemí. Za povšimnutí stojí také průměr 27 členských států Evropské unie. Její snaha o neustálé zlepšování v oblasti BOZP a o pochopení provázanosti na hospodářskou a sociální stabilitu se promítla i do názorů respondentů (86 % z nich se vyjádřilo, že spíše nebo zcela souhlasí s pozitivním vlivem BOZP na hospodářskou konkurenceschopnost).

Graf 2.3 Důležitost BOZP pro hospodářskou konkurenceschopnost (podle jednotlivých zemí)



Zdroj: <http://www.slideshare.net/euosha/pan-european-poll-on-occupational-safety-and-health-11499270>

2.3 Politika BOZP

Aby vrcholové vedení ukázalo, že se stará o ochranu zaměstnanců organizace a doložilo, jakým způsobem tak činí, je zřízena písemná politika ochrany zdraví a bezpečnosti práce (Armstrong, 2007). Jedná se o deklaraci záměrů a definování prostředků, s jejichž pomocí se budou záměry vykonávat a stanovení pravidel, kterými by se při realizaci politiky měli všichni zaměstnanci řídit. Ustanovení, která se této politiky týkají, by měla být složena z těchto 3 částí:

- ustanovení, která se týkají celkové politiky,
- popis organizace BOZP a
- detailní opatření pro realizaci politiky.

Ustanovení, která se týkají celkové politiky, by se měla zaměřovat na deklarování záměrů zaměstnavatele chránit zdraví a bezpečnost svých zaměstnanců.

Měla by zohledňovat zejména 4 body:

- bezpečnost zaměstnanců a veřejnosti má prvořadý význam,
- bezpečnost musí mít přednost před prospěchem organizace,
- bude vynaloženo maximální úsilí, aby do vytváření a realizace postupů týkajících se BOZP byli zapojeni manažeři, vedoucí týmy a zaměstnanci,
- bude plně respektována literatura zákonů vztahujících se k problematice BOZP.

V rámci popisu organizace BOZP je důležité zdůraznění konečné odpovědnosti všech osob, které zabezpečují tuto oblast.

Neugebauer (2010) doplňuje, že politika BOZP by měla být zpracována maximálně na 3 roky, minimálně však na 1 rok.

2.3.1 Povinnosti zaměstnavatele

Neugebauer (2010) uvádí jako nejzákladnější povinnost zaměstnavatele zajištění BOZP ve vztahu k fyzickým osobám, které se s jeho vědomím zdržují na pracovišti a dále hrazení nákladů spojených se zajišťováním BOZP. Nesmí dojít k tomu, aby byly náklady přenášeny na zaměstnance. Jedná se například o preventivní lékařské prohlídky.

Podle zákoníku práce je dále zaměstnavateli uložena povinnost vytvořit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky prostřednictvím vhodné organizace BOZP, tzn. zajištění BOZP systémově. Řízení BOZP ve firmě by mělo být zpracováno v rámci interního předpisu, tj. řádu či směrnice BOZP. Podle velikosti firmy, rizikovitosti její činnosti a úrovně jejího řízení se potom mohou tyto dokumenty individuálně odlišovat.

Další povinnosti, které pro zaměstnavatele v souvislosti s problematikou BOZP vyplývají, jsou uvedeny v § 103 zákoníku práce. Jedná se o zabránění situaci, kdy by zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti nebo schopnostem. Může se jednat například o práce s chemickými látkami nebo azbestem. Seznam zakázaných prací je upraven § 8 zákona č. 309/2006 Sb. Dalšími zakázanými pracemi jsou práce, které se vztahují na ženy nebo mladistvé

zaměstnance. Tyto jsou uvedeny v § 238, § 245 a § 246 zákoníku práce. Vyhláškou č. 288/2003 Sb. jsou stanoveny práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným a kojícím ženám, dále matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvým. Vyhláška také upravuje podmínky, za kterých mohou mladiství výjimečně tyto práce konat, jelikož se tak připravují na své budoucí povolání.

Další povinností zaměstnavatele je zajištění, aby práce, pro něž to stanoví právní předpis, byly vykonávány pouze zaměstnanci s platným zdravotním průkazem nebo těmi, jež byli podrobeni zvláštním očkováním nebo kteří mají doklad o odolnosti vůči nákaze. Dále je zaměstnavatel povinen poskytovat informace zaměstnancům. Jedná se zejména o zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnance agentury práce dočasně přidělené k zaměstnavateli nebo mladistvé, jimž musí zaměstnavatel poskytnout přiměřené a dostatečné informace a pokyny o BOZP. Stejnou povinnost má potom i k zaměstnancům jiného zaměstnavatele, kteří vykonávají práci na jeho pracovišti. Zaměstnavatel je také povinen umožnit zaměstnanci nahlédnutí do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP. Jedná se například o výkon rizikové práce, poskytnutí osobních ochranných pracovních pomůcek (OOPP), lékařské posudky, nebo doklady o kvalifikaci či školení.

Zaměstnavatel je dále povinen zajistit dodržování zákazu kouření na pracovišti, které je stanoveno v rámci § 8 zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami, ve znění pozdějších předpisů. § 224 zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli povinnost vytvářet pracovní podmínky, které umožňují zaměstnanci bezpečný výkon práce (Neugebauer, 2010).

Povinnosti zaměstnavatele, které se vztahují k pracovním úrazům, jsou uvedeny v kapitole 2.6.1.

2.3.2 Práva a povinnosti zaměstnance

Povinnosti zaměstnance jsou stanoveny § 106 zákoníku práce (Neugebauer, 2010). Zaměstnanec má právo na zajištění BOZP, informace o rizicích vykonávané práce a získání informací o opatřeních na ochranu před jejich působením. Při poskytování informací je nejpodstatnější fakt, zda zaměstnanec dané informaci porozuměl. Zaměstnanec má právo odmítnout výkon práce, v případě, že se domnívá, že může jakýmkoliv způsobem ohrozit jeho život nebo zdraví. Takovéto odmítnutí nelze posuzovat jako nesplnění zaměstnancovy povinnosti.

Další právo, které je zároveň zaměstnancovou povinností, je podílení se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. Jedná se tedy zejména o uplatňování stanovených opatření a o účast na řešení otázek, které se týkají problematiky BOZP.

§ 106 odst. 4 zákoníku práce vymezuje povinnost každého zaměstnance dbát o svou vlastní bezpečnost a zdraví a zároveň také i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se jeho jednání bezprostředně dotýká. Znalost základních povinností, které vyplývají z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele je nezbytnou nutností kvalifikačních předpokladů každého zaměstnance.

Zaměstnanec je povinen zúčastnit se školení týkajících se problematiky BOZP, včetně ověření získaných znalostí. Dále je povinen podrobit se preventivním prohlídkám, očkováním nebo vyšetřením, které jsou vymezeny zvláštním právním předpisem. Povinností každého zaměstnance je také dodržování právních a ostatních předpisů a pokynů stanovených zaměstnavatelem k zajištění BOZP, se kterými byl zaměstnanec seznámen. Dále je jeho povinností řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi, které jsou mu poskytnuty zaměstnavatelem. Musí také dodržovat stanovené postupy práce, používat dané pracovní prostředky, OOPP a ochranná zařízení. Zaměstnancům je také při výkonu práce zakázáno požívat alkoholické nápoje nebo jiné návykové látky a kouřit na pracovištích nebo jiných místech, kde mohou být účinkům kouření vystaveni nekuřáci. Na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance, písemně určeného zaměstnavatelem, je povinen se zaměstnanec podrobit zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Velmi důležitou povinností zaměstnanců je oznamovat svému nadřízenému vedoucímu nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by potenciálně mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců. V případě, že dojde k pracovnímu úrazu, je povinen tuto skutečnost zaměstnanec svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci oznámit ihned, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí. Stejná povinnost pro něj platí, pokud byl svědkem pracovního úrazu jiného zaměstnance (Neugebauer, 2010).

2.4 Pracovní úrazy

Jak už bylo dříve uvedeno, neexistuje bezpečná práce. Toto tvrzení lze doložit i na kvantitativních datech. Hughes a Ferrett (2012) poukazují na odhad Světové zdravotnické organizace, Mezinárodní organizace práce a Organizace spojených národů, podle kterého ročně dojde na celém světě ke 270 milionům pracovních úrazů a 160 milionům nemocí

z povolání. Mezinárodní organizace práce předpokládá, že 2 miliony lidí každoročně zemřou v důsledku pracovního úrazu a nemocí, které vyplývají z charakteru jejich práce. Detailnější pohled je zachycen v tabulce 2.1.

Tab. 2.1 Celosvětové statistiky nežádoucích účinků souvisejících s prací

Event	Average (daily)	Annually
Work-related death	5 000	2 000 000
Work-related deaths to children	60	22 000
Work-related accidents	740 000	270 000 000
Work-related disease	438 000	160 000 000
Hazardous substance deaths	1 205	440 000
Asbestos-related deaths	274	100 000

Zdroj: vlastní zpracování podle Hughes a Ferrett (2012, s. 28)

Hughes a Ferrett (2012) dále poukazují na morální důvody zachování a rozvíjení standardu BOZP. Podle Mezinárodní organizace práce představuje smrt způsobená pracovním úrazem a nemocí 3,9 % všech usmrcení. 15 % světové populace trpí každoročně menšími nebo většími pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Velké procento nezaměstnaných, až 30 % udává, že trpí kvůli zranění nebo nemoci způsobené z doby, kdy ještě byli zaměstnaní. Počet závažných pracovních úrazů stále roste, zejména pak v Asii a Latinské Americe. Následující tabulka (2.2) zachycuje výskyt smrtelných pracovních úrazů v celosvětovém měřítku.

Tab. 2.2 Rozložení smrtelných pracovních úrazů a četnost jejich výskytu v rámci celosvětového měřítka za rok 2001

Region	Percentage share of fatal injuries	Fatal accidents per 100 000 workers
Established market economies	5	4.5
Former socialist economies	5	13.0
India	11	11.0
China	26	10.0
Other Asia and islands	22	20.5
Sub-Saharan Africa	15	21.0
Latin America and Caribbean	11	15.0
Middle Eastern crescent	5	17.0
WORLD	100	

Zdroj: Hughes a Ferrett (2012, s. 30)

Z tabulky lze vyčíst, že úmrtnost v zemích s tržní ekonomikou je nižší než v zemích s bývalou socialistickou ekonomikou. Největší počet smrtelných úrazů na 100 000 pracovníků bylo za rok 2001 v Subsaharské Africe (21).

Pojem pracovní úraz je ze zákona vymezen takto: „Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět“ (§ 380 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, s. 96).

2.4.1 Povinnost zaměstnavatele při pracovním úrazu

Povinnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu jsou upraveny v § 105 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Podle něho zaměstnavatel, u kterého došlo k pracovnímu úrazu (PÚ), má povinnost objasnit příčiny a okolnosti jeho vzniku za účasti zaměstnance, v případě, že to umožňuje jeho

zdravotní stav, dále svědků, odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP a neměnit stav na místě, kde k úrazu došlo do doby objasnění příčin a okolností jeho vzniku. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele musí zaměstnavatel bez zbytečného odkladu tyto okolnosti nahlásit zaměstnavateli a umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku PÚ a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.

Zaměstnavatel má povinnost vést evidenci o všech úrazech v knize úrazů, i když těmito úrazy nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo nepřesáhla 3 kalendářní dny.

Zaměstnavatel je povinen vést záznamy a dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo buď ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 pracovní dny, nebo k úmrtí zaměstnance.

Další zaměstnavatelovou povinností je ohlášení PÚ a zaslání záznamu o něm příslušným orgánům a institucím. Dále je také povinen přijímat opatření, která zabrání opakování PÚ.

Nutnou povinností je také vedení evidence zaměstnanců, u kterých byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích a snaha eliminovat rizikové faktory, které vedou k nemocem z povolání.

Veškeré náležitosti, jako je například vedení evidence, zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu atd. jsou stanoveny vládou (Neugebauer, 2010).

Postup zaměstnavatele při vzniku PÚ je znázorněn pomocí vývojového diagramu v Příloze 1.

Práva a povinnosti zaměstnance týkající se problematiky PÚ byly uvedeny v kapitole 2.3.2.

2.4.2 Prevence nehod

Jak již bylo výše zmíněno, současné pojetí BOZP se snaží zejména o prevenci. Rady, pomocí kterých lze dosáhnout prevence nehod uvádí Armstrong (2007):

- a) zaměřit se na identifikace příčin a nehod a podmínek, za kterých k nim s největší pravděpodobností dochází,
- b) brát v úvahu faktory bezpečnosti už ve fázi vytváření systému,
- c) navrhovat bezpečnostní opatření a ochranné pomůcky; poskytovat ochranný oděv,
- d) provádět pravidelné audity hodnocení rizika, prověrky a inspekce, na základě kterých lze eliminovat potenciální riziko,

- e) vyšetřovat všechny nehody, které mají za následek škodu tak, aby byly nalezeny příčiny a mohly být provedeny kroky směřující k nápravě,
- f) vést dobré evidence a statistiky, aby mohly být rozpoznány problémové oblasti a nežádoucí trendy,
- g) provádět nepřetržitý program zaměřený na vzdělávání, které se týká bezpečných pracovních návyků a metod, s nimiž lze předcházet nehodám,
- h) vést a motivovat zejména tak, že budou podporovány všechny metody vedení a motivování, které nekladou na lidi nadměrné požadavky.

2.4.3 Měření a ukazatele v oblasti zdraví a bezpečnosti práce

Zakladatel moderního managementu Peter Drucker kdysi řekl: „If you can't measure it, you can't manage it.“ Tedy, když něco nemůžeme změřit, nemůžeme to ani řídit. Proto byly zavedeny statistické ukazatele, které poskytují nejen výstup v podobě kvantitativních dat, ale umožňují také srovnání vývoje v provázanosti na stanovené cíle a kontrolu plnění opatření. Armstrong (2007) jako ty nejpoužívanější uvádí míru úrazovosti a míru incidence (výskytu).

- míra úrazovosti = $(\text{počet úrazů} \times 100\,000) / \text{počet odpracovaných hodin}$
- míra incidence = $(\text{počet úrazů} \times 1\,000) / \text{průměrný počet pracovníků v období}$

Neugebauer (2010) doplňuje, že k porovnání vývoje úrazovosti se většinou využívá zpráv za jednotlivé kalendářní roky. Zpráva je poskytována nejen vedení organizace, ale i odborům a zástupcům pro oblast BOZP. Obsah jednotlivých zpráv není závazně stanoven. Většinou jsou v nich ale sledovány celkové počty úrazů a četnost smrtelných pracovních úrazů. Je ale obvyklé sledovat i ukazatele jako jsou:

- počet PÚ na 100 zaměstnanců,
- celkový počet dnů absence vlivem PÚ,
- průměrné procento pracovní neschopnosti,

- průměrná doba trvání pracovní neschopnosti,
- počet PÚ, za které byly vyplaceny náhrady škod,
- výše vyplacených náhrad za škody.

Doba uchování zpráv není zákonem stanovena, je pouze na zaměstnavateli, jak dlouho lhůtu pro uchování uzná za vhodnou. Po této době je důležité v souladu se zákonem provést skartaci dokumentů a jejich fyzickou likvidaci (Neugebauer, 2010).

2.5 Audit BOZP

Synek (2007, s. 406) charakterizuje interní audit jako „nezávislou, objektivní, ujišťovací a konzultační činnost zaměřenou na přidávání hodnoty a zdokonalování procesů v organizaci. Pomáhá organizaci dosahovat jejich cílů tím, že přináší systematický, metodický přístup k hodnocení a zlepšení efektivnosti řízení rizik, řídicích a kontrolních procesů a správy a řízení organizace“.

Podle předmětu zkoumání existuje několik typů auditů. Jedním z nich je i audit BOZP.

Armstrong poskytuje vymezení pojmu za použití definice auditu bezpečnosti od Saunderse z roku 1993: „Audit bezpečnosti zkoumá celou organizaci, aby prověřil, zda naplňuje své bezpečností záměry a cíle. Zkoumá hierarchie, proces plánování bezpečnosti, rozhodování, delegování, vytváření a realizaci politiky a všechny oblasti plánování programů bezpečnosti“ (Saunders in Armstrong, 2007, s. 676).

2.5.1 Kdo je zodpovědný za audit bezpečnosti

Armstrong (2007) uvádí, že audity bezpečnosti mohou být prováděny jak poradci pro bezpečnost, tak personalisty. Zároveň však doporučuje co největší zapojení manažerů, zaměstnanců a představitelů odborů. Průběh auditů je často pod záštitou výboru pro BOZP.

Armstrong (2007) dále doporučuje, aby byl před samotným auditem připraven kontrolní seznam bodů, tzv. checklist, na které se bude audit zaměřovat a také jednoduchý formulář, do kterého bude možné zaznamenávat výsledky.

2.5.2 Co spadá do auditu BOZP

Armstrong (2007) uvádí výčet oblastí, na které se audit BOZP zaměřuje. Rozděluje je do 3 částí: politika, postupy a praktické provádění opatření bezpečnosti. Pro jednotlivé oblasti dále upřesňuje, co je předmětem zájmu.

a) V rámci oblasti **politiky** se audit bezpečnosti zabývá těmito tématy:

- zda politika BOZP splňuje požadavky zákona,
- jak jsou vyšší manažeři zainteresováni v záležitostech zdraví a bezpečnosti,
- jakým způsobem jsou v této oblasti zaangažováni ostatní manažeři, mistři a vedoucí týmů,
- zda existuje v rámci organizace výbor pro BOZP (v případě jeho neexistence je zkoumán důvod),
- jak efektivní je výbor pro BOZP.

b) V rámci 2. části je zkoumáno, jak účinně **postupy**:

- podporují realizaci politiky BOZP,
- zdůrazňují potřebu dobré BOZP,
- zabezpečují systematické hodnocení rizik,
- zabezpečují důkladné prošetření nehod nebo úrazů,
- jak jsou evidovány údaje týkající se hodnocení BOZP,
- jak je zajišťováno, aby problematice BOZP byla poskytována náležitá důležitost při vytváření systémů práce,
- jak jsou zabezpečována školení v oblasti bezpečnosti, zejména pak u nových pracovníků, případně pracovníků, kteří mění práci, místo výkonu práce nebo pracovní metody.

c) V případě **praktického provádění opatření bezpečnosti** je zkoumáno:

- do jaké míry je praxe BOZP srovnatelná s všeobecnými požadavky zákona a specifickými požadavky různých směrnic a doporučených zásad,
- jakým způsobem bylo provedeno hodnocení rizika, jaké přineslo výsledky a které kroky byly realizovány,
- jak vypadá BOZP na základě analýzy různých ukazatelů a jaký vývoj podle nich přináší (v případě, že se jedná o nepříznivý vývoj, jsou zkoumány opatření, která by situaci mohla zlepšit),
- jak důkladně jsou prošetřovány nehody, popřípadě úrazy a jaké kroky byly zavedeny, aby bylo zabráněno jejich opakovanému výskytu,
- jaké existují důkazy o tom, že se osoby zodpovědné za danou problematiku, opravdu o BOZP starají.

Audit by měl zhodnotit výše uvedená témata, ale zejména, jak uvádí Armstrong (2007) by měl vyvolat akci. Výsledkem auditu by mělo být navržení programů, které povedou ke zlepšení situace.

2.6 Vyhledávání a vyhodnocování rizik a kategorizace prací

Vyhledávání a vyhodnocování rizik při práci včetně stanovení ke zmírnění, resp. odstranění jejich působení uvádí Neugebauer (2008) spolu s kategorizací prací jako základ BOZP v každé organizaci. Pro pochopení problematiky je důležité vědět, co je pracovním rizikem myšleno a jak funguje kategorizace prací.

2.6.1 Pracovní riziko

Teorie pracovního práva definuje riziko jako „kombinaci pravděpodobnosti a rozsahu možného ohrožení nebo poškození zdraví zaměstnance vystaveného v pracovním poměru jednomu nebo více potencionálním zdrojům pracovních úrazů nebo ohrožení zdraví zaměstnance“ (Dandová, s. 27). Pracovní riziko lze dále dělit na:

- mechanické,
- fyzikální,

- chemické a
- biologické.

Dandová (2004) zdůrazňuje, že smyslem řešení problematiky pracovního rizika je prevence, tj. předcházení rizikům. Dodává, že dosažení nulového rizika, tj. absolutní eliminace PÚ a nemocí z povolání není v praxi možné. Důvodem je kromě pracovního prostředí existence lidského faktoru, tedy zaměstnance.

Pracovní rizika jsou spojena s pracovním prostředím, podmínkami práce a vším, s čím zaměstnanec přichází při každodenní činnosti do styku. Hodnocení mechanických rizik lze provést na základě PÚ zaměstnanců různých profesí, která jsou zaměstnavateli známá buď z vlastních rozborů, nebo z rozborů, které jsou dostupné v odborné literatuře. Škodlivé působení vibrací, záření, tepla, chemických a biologický rizik je možno stanovit na základě všeobecných znalostí a poznatků o jejich přípustné koncentraci, na základě rozborů důvodů PÚ a nemocí z povolání, nebo na základě odborných, zejména hygienických měření (Dandová, 2004).

2.6.2 Vyhledávání rizik při práci

Footk a Hook (2005) poukazují na fakt, že každá organizace musí posuzování rizika provádět individuálně. Strategie, na základě kterých se posuzování realizuje, by měly být navrženy managementem, ale zároveň také konzultovány se všemi zainteresovanými skupinami.

Neugebauer (2008) uvádí, že proces vyhledávání rizik by měl být založen na:

- pozorování prostředí pracoviště,
- identifikaci úkolů, které jsou na pracovišti vykonávány,
- posouzení všech úkolů prováděných na pracovišti,
- pozorování probíhající práce,
- posouzení normálního průběhu práce,
- posouzení vnějších faktorů, které by mohly mít vliv na pracoviště,
- zkoumání sociálních, fyzikálních a psychologických faktorů, které by mohly zapříčinit vznik stresu na pracovišti a vzniklou vazbu na organizaci práce a pracovní prostředí,

- pozornosti organizace v zájmu udržení stávajících podmínek včetně stanovených bezpečnostních opatření.

Neugebauer (2008) poukazuje na důležitost uvědomění si faktu, že neexistují 2 zcela shodná pracoviště. Není proto možné proces vyhledávání rizik nějakým způsobem zobecnit. V praxi to znamená, že není možné, aby firma dodala seznam vykonávaných činností a používaných prostředků, na základě čehož by byl vytvořen seznam vyhledaných rizik. Důležité také je, aby bylo vyhledávání rizik provedeno kolektivně na sobě navzájem nezávislými způsoby.

Z důvodu neexistence jednotného postupu, ani metody pro realizaci vyhledávání a vyhodnocování rizik, nelze výsledky použít vně firmy, například pro srovnání podobných firem nebo stanovení některých povinností, které s touto problematikou souvisí (Neugebauer, 2008).

Způsob, jakým by se mělo s rizikem pracovat, je uveden prostřednictvím vývojového diagramu managementu rizik podle evropského návodu pro hodnocení rizik při práci v Příloze 2.

2.6.3 Osobní ochranné pracovní pomůcky

Neugebauer (2008) uvádí používání OOPP jako jedno z možných opatření, která vedou ke snížení působení pracovních rizik. OOPP jsou tedy považovány za významnou součást prevence rizik a managementu rizik při práci. Přidělení OOPP by však mělo být poslední možností v případě, kdy nelze použít organizační nebo technické řešení včetně kolektivní ochrany.

Janáková (2004, s. 78) označuje za OOPP „ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené prováděcím právním předpisem“.

Neugebauer (2007, s. 7) doplňuje, že za OOPP nelze považovat „běžné pracovní oděvy a obuv, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění, výstroj a vybavení záchranných sborů a služeb, speciální ochranné prostředky používané v armádě, bezpečnostních nebo pořádkových silách, výstroj a vybavení používané při provozu na pozemních komunikacích, sportovní výstroj a vybavení, ochranné prostředky pro sebeobranu a prostředky pro zjišťování a signalizaci rizik a škodlivin na pracovišti“.

Janáková (2004) uvádí požadavky na OOPP:

- musí být po dobu užívání účinné proti nalezeným rizikům,
- jejich používání však zároveň nesmí představovat další riziko pro zaměstnance,
- musí odpovídat podmínkám pracoviště a ergonomickým požadavkům a
- musí respektovat zdravotní stav zaměstnance a jeho fyzické předpoklady.

V rámci interního předpisu zaměstnavatele by měl být vytvořen systém poskytování OOPP včetně evidence, používání, udržování, navrácení a likvidace. Systém poskytování OOPP by měl být chápán ve 2 úrovních:

- 1) stanovení rozsahu přidělovaných OOPP obecně pro určitou skupinu zaměstnanců, kteří vykonávají konkrétní pracovní činnost,
- 2) rozsah OOPP na konkrétního zaměstnance v závislosti na činnostech, které vykonává, resp. rizicích, které mohou být s touto činností spojeny.

Postup, jakým by měl být interní předpis v oblasti poskytování OOPP zpracován, je určen nařízením vlády č. 495/2001 Sb. (Neugebauer, 2007).

Graficky je tento postup nastíněn pomocí vývojového diagramu poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů² v rámci Přílohy 3.

2.6.4 Kategorizace prací

Práce lze zařadit do 4 kategorií. Pro jejich odlišení se využívá míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdravotní stav zaměstnanců. Kategorizace je prováděna na základě zhodnocení výskytu a rizikovosti faktorů, které by mohly mít negativní vliv na zdraví zaměstnanců a úroveň jeho zabezpečení v organizaci (Janáková, 2004).

Příklady možných rizikových faktorů uvádí Neugebauer (2008). Mohou jimi být prach, hluk, vibrace, chemické látky, zřaková nebo psychická zátěž, zátěž způsobená teplem nebo naopak chladem, práce ve zvýšeném tlaku vzduchu atd.

² Ochranným nápojem je myšlen zdravotně nezávadný nápoj, který slouží k doplnění ztráty tekutin a minerálních látek, které jsou ztraceny potem nebo dýcháním. Poskytuje se za účelem ochrany zdraví zaměstnanců před účinky zátěže teplem a chladem. Nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru, a více než 1 hmotnostní procento alkoholu. Ochranné nápoje, které jsou určeny mladistvým, nesmí obsahovat alkohol vůbec (Janáková, 2004).

Zařazení prací do 3. a 4. kategorie je zaměstnavatelem pouze navrhováno, provedeno je pak orgánem ochrany veřejného zdraví (hygienické stanice). Tyto práce jsou považovány za rizikové. Do 2. kategorie zařazuje práce zaměstnavatel. Jeho povinností je však o tomto informovat orgán ochrany veřejného zdraví včetně zdůvodnění, na základě kterého bylo zařazení provedeno. Pokud tak orgán ochrany veřejného zdraví rozhodne, mohou být i tyto práce označeny za rizikové. Ostatní práce jsou potom automaticky zařazovány do 1. kategorie (Neugebauer, 2008). Janáková (2004) doplňuje, že se jedná o práce, při kterých není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví zaměstnance.

Formulář pro zavedení práce do kategorie je uveden v Příloze 4.

2.7 Nejuznávanější dokumenty k BOZP

V současné době se jako nejuznávanější dokumenty týkající se problematiky BOZP v rámci Evropy považují ČSN OHSAS 18001 a příručka ILO-OSH 2001. Z těchto 2 dokumentů vychází také program Bezpečný podnik, který je popsán v kapitole 2.8 (Státní úřad inspekce práce, 2012).

2.7.1 ČSN OHSAS 18001

V reakci na poptávku společností po jednotném způsobu, který by umožňoval problematiku spojenou se zajištěním bezpečnosti zaměstnanců efektivně řídit, vyvinula v roce 1999 British Standards Institution (BSI) dokument nesoucí název **OHSAS 18001** (Occupational Health and Safety Assessment Series). V dokumentu jsou popisovány základní požadavky, které musí organizace naplnit, aby zavedla účinný systém řízení BOZP. V roce 2000 pak BSI vydala dokument OHSAS 18002, který je návodem na zavedení OHSAS 18001 v rámci zvolené organizace (interní materiály organizace).

Puskeilerová a Kotek (2005) označují OHSAS 18001 za nejrozšířenější a nejčastěji implementovaný systém v České republice.

Specifikace OHSAS je použitelná ve všech organizacích, které si přejí:

- vytvořit systém řízení BOZP k vyloučení nebo minimalizaci rizik pro zaměstnance a další zainteresované strany, které mohou být vystaveny rizikům BOZP souvisejícími s činnostmi organizace,
- zavést, udržovat a trvale zlepšovat systém řízení BOZP,

- ujistit se o shodě s politikou BOZP, kterou samy vyhlásily,
- prokázat tuto shodu ostatním,
- požádat o certifikaci/registraci svého systému řízení BOZP externí organizaci, nebo učinit vlastní rozhodnutí a vydat prohlášení o shodě s touto specifikací OHSAS (interní materiály organizace).

2.7.2 ILO-OSH 2001

Směrnice International Labour Organization, tedy Mezinárodní organizace práce (ILO) pro systémy řízení BOZP jsou označovány jako ILO-OSH 2001 a nejsou právně závazným dokumentem. Jedná se o mezinárodní vzor, který je kompatibilní s jinými normami nebo návody pro systémy řízení. Směrnice nebyly vytvořeny za účelem nahrazení národních právních předpisů nebo přijatých norem. Do směrnic jsou promítány hodnoty, které ILO vyznává (Puskeilerová a Kotek, 2005).

Autoři dále poukazují na fakt, že aplikace směrnic ILO nevyžaduje certifikaci, ale zároveň ji ani nevylučuje. Směrnice ILO vychází z faktu, že BOZP by mělo být integrální složkou řízení organizace. Směrnice ILO dále zdůrazňují, že odpovědnost za problematiku BOZP má v každé organizaci její vedení. Puskeilerová a Kotek (2005) poukazují na fakt, že díky vysokým kvalitám směrnic se jedná o velmi často implementovaný dokument.

2.8 Bezpečný podnik

Program Bezpečný podnik je vyhlašován Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky a Státním úřadem inspekce práce. Umožňuje zaměstnavatelům, kteří se do programu zapojí, zavedení systému řízení BOZP, které odpovídá jak předpisům platným pro Českou republiku, tak požadavkům, kladených na zaměstnavatele v Evropské unii (Státní úřad inspekce práce, 2012a).

Program je s ohledem na stanovené požadavky zaměřen zejména na prevenci. Je tedy nezbytné, aby byl preventivní přístup uplatňován zejména ze strany managementu s cílem předcházet mimořádným událostem. Stanovenou prioritou by tedy měla být systematická identifikace a následná eliminace rizik na pracovištích, nebo alespoň snaha o omezování negativních jevů na akceptovatelnou úroveň, za předpokladu, že nalezená rizika nelze odstranit (Státní úřad inspekce práce, 2009).

Program je určen pro všechny právní subjekty, bez ohledu na jejich velikost nebo typ. Účast na tomto programu je dobrovolná. Právní subjekt, který má zájem nosit označení Bezpečný podnik a podá přihlášku, se tímto zároveň zavazuje k plnění stanovených podmínek. Osvědčení, které organizace získá, není pouhým důkazem dobrých schopností v této problematice, ale také závazkem neustálého zlepšování. Předpokládá se také, že takto oceněný podnik napomůže ke zlepšování v podobě prosazování správných zásad u svých dodavatelů a jiných stakeholderů (Státní úřad inspekce práce, 2009).

Realizace požadavků, které jsou programem stanoveny, organizaci umožňují:

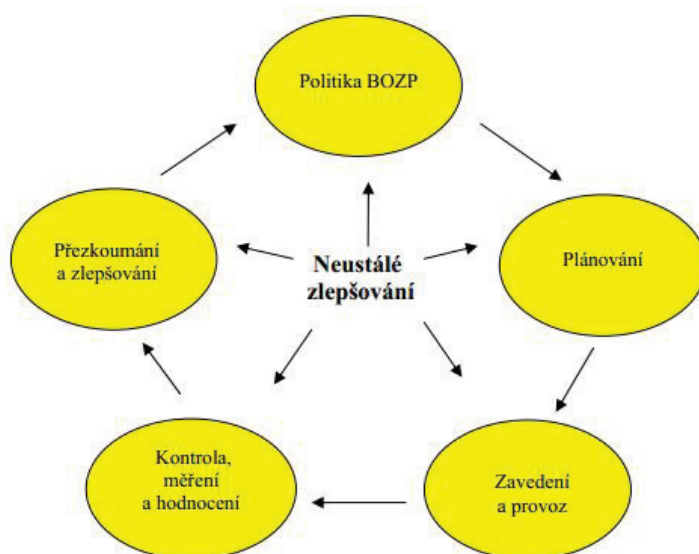
- zavést systém řízení BOZP včetně ochrany životního prostředí (ŽP),
- začlenit řízení BOZP a ochranu ŽP do stávajícího systému řízení právního subjektu,
- minimalizaci rizik PÚ a také ekonomických ztrát, které jsou spojeny se vznikem mimořádných událostí,
- dosáhnout toho, že BOZP a ochrana ŽP budou v souladu se stanovenými předpisy,
- dosáhnout vyšší úrovně BOZP, zapojit do plnění závazků, které vyplývají z politiky BOZP také zaměstnance a tak docílit i větší ochrany jejich zdraví,
- dosáhnout zvýšení kultury práce, sociální a pracovní pohody v organizaci,
- dosáhnout takové úrovně BOZP a ochrany ŽP, která je srovnatelná s ostatními zeměmi Evropské unie,
- zvýšit celkovou bezpečnost právního subjektu a tím zlepšit image organizace a povědomí veřejnosti i jiných zájmových skupin (Státní úřad inspekce práce, 2009).

Základní prvky systému řízení BOZP uplatňované programem Bezpečný podnik jsou zobrazeny na obrázku 2.1.

Obr. 2.1 Základní prvky systému řízení BOZP uplatňované programem „Bezpečný podnik“

Bezpečný podnik

Systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci



Zdroj: Státní úřad inspekce práce (2012a, s. 9)

3. Metody sběru dat

Metoda v sociologii je Danicsem (2009, s. 31) vysvětlována jako „způsob organizace zkoumání, základní způsob shromažďování, zpracování a analýzy údajů“. K metodám sociologického výzkumu autor řadí metody kvalitativního a kvantitativního charakteru.

3.1 Vymezení kvalitativního výzkumu

Hendl (2005) poukazuje na fakt, že neexistuje způsob, který by byl obecně uznáván jako vymezení kvalitativního výzkumu. Metodologové Glaser a Corbinová in Hendl (2005, s. 50) poskytli negativní definici kvalitativního výzkumu, který charakterizovali jako „jakýkoli výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických metod nebo jiných způsobů kvantifikace“. Disman in Danics (2009, s. 32) považuje kvalitativní výzkum za „numerické šetření a interpretaci sociální reality“. Hlavním cílem je přitom podle něj „odkrýt význam podkládaný sdělovaným informacím“.

Zjednodušením Dismanovy definice je pojetí kvalitativního přístupu podle typů dat. V tomto smyslu lze hovořit o 3 typech dat, která jsou kvalitativními výzkumníky při jejich práci využívána. Jsou jimi data získaná z dokumentů, rozhovorů a pozorování. Pracuje se tedy se slovy i textem (Švaříček, 2007).

3.1.1 Základní přístupy kvalitativního výzkumu

Existuje několik přístupů, které lze uplatnit v rámci realizace kvalitativního výzkumu. Hendl (2005) uvádí těchto 9 základních přístupů: případová studie, etnografický výzkum, zakotvená teorie, fenomenologické zkoumání, biografický výzkum, historický výzkum, akční výzkum, kritický výzkum a zkoumání dokumentů.

V rámci *případové studie* je výzkum zaměřen na podrobný popis a rozbor jednoho nebo více případů. Základem je zkoumání charakteristik jednotlivých případů. Za specifickou formu případové studie je považován *biografický výzkum*. Důvodem je zaměření na 1 osobu nebo malý počet osob, resp. případů.

Při realizaci výzkumu s užitím *etnografického přístupu* se jedná o popis kultury určité skupiny lidí. Kulturou jsou zde chápány sdílené postoje, hodnoty, jazyk a normy.

Výzkum realizovaný s použitím *zakotvené teorie* směřuje k návrhu teorie na základě dat, která jsou výzkumníkem shromážděna pomocí různých metod. Ve *fenomenologickém výzkumu* je kladen důraz na porozumění, jak jedinec vnímá danou zkušenost.

Jádrem *historického výzkumu* je popis a zkoumání fenoménu minulosti. Silverman in Hendl (2005) poukazuje na fakt, že každá skutečnost z přítomnosti má svůj původ v minulosti. Proto je doporučováno, aby již při formulaci základní otázky výzkumu bylo k tomuto faktu přihlíženo.

Důvodem vzniku *akčního výzkumu* byla kritika nedostatku praktického vlivu tradiční sociální vědy. Byly tedy hledány způsoby, jak by se optimálně mohly výsledky výzkumu přenést do praxe a tím i urychlit potřebné změny. Vychází se z myšlenky, že vliv výzkumu bude větší, pokud se do něj aktivně zapojí ty skupiny, na které je výzkum cílen. Akční výzkum je tedy založen na 3 skutečnostech: výzkumníci a zkoumaní mají rovnocenné postavení, témata zkoumání jsou zaměřena na praxi a proces výzkumu je procesem učení a změny.

Úzký vztah k akčnímu výzkumu má *kritický výzkum*. Věnuje se utlačovaným skupinám a jedincům ve společnosti. Jeho cílem je posílení sebevědomí a aktivity těch, na které je výzkum zaměřen, tzn. poskytnout jim poznatky a navrhnout akce, díky kterým by v jejich životě mohlo dojít ke zlepšení (Hendl, 2005).

Analýza dokumentů je jako 1 z technik získávání dat popsána podrobněji v kapitole 3.3.

3.2 Metody a techniky získávání dat

Surynek (2001) uvádí 4 kategorie, do kterých se zařazují základní metody empirického výzkumu:

- dotazování,
- pozorování,
- experiment a
- analýza věcných skutečností.

Jako nejběžnější a nejčastěji užívanou metodu založenou na výpovědích jednotlivých lidí, lze označit *dotazování*. Existuje řada kritérií, na základě kterých lze odlišit jednotlivé dotazovací techniky, např. stupeň standardizace, počet respondentů, forma dotazování, cílová skupina, zaměření dotazování, počet témat nebo četnost realizace dotazování.

Chování a reakce lidí v různých situacích, interakce jedince s druhými lidmi nebo prostředím zachycuje *pozorování*. Oproti dotazování má tu výhodu, že je nejbližší realitě, jelikož je prováděno v přirozených podmínkách jedince. Problém však spočívá ve faktu, že v rámci výzkumu je nutné zjistit více, než je možné vypořádat. Stejně jako u dotazování, i techniky pozorování mají několik kritérií. Na základě těchto lze potom rozlišovat pozorování zjevné a skryté, zúčastněné a nezúčastněné nebo pozorování bez intervence či s intervencí. Rozlišovat lze také pozorování osobní a pozorování zaznamenávané pomocí záznamové techniky.

Aktivní přístup výzkumníka do zkoumaného problému si vyžaduje *experiment*. Jednotlivé druhy experimentů lze rozlišovat na základě toho, jak přísná kontrola jejich realizace je vyžadována. Podle tohoto kritéria lze mluvit o experimentu laboratorním a přirozeném.

Skutečnosti, které vznikly spontánně, ale i ty, které byly zadány formou úkolu, jsou zkoumány na základě *analýzy věcných skutečností*. Jejím těžištěm jsou hmatatelné výsledky činnosti člověka. Opírá se o výsledky verbální, ale i neverbální povahy. V rámci této metody je možné se věnovat například obsahové analýze, analýze fyzických stop, případovým studiím nebo analýze dokumentů, která je podrobněji rozebrána v následující části (3.3).

Pro objektivnější poznání skutečnosti je doporučováno v praxi používat kombinaci jednotlivých metod (Surynek, 2001).

3.3 Charakteristika vybrané techniky

Pro účely diplomové práce byla vybrána analýza dokumentů. Pro její základní pochopení je nezbytné objasnění pojmu dokument. Janoušek in Surynek (2001, s. 130) definuje dokument jako „předmět vytvořený speciálně pro přenos a zachování informací“. Hendl (2005) dále dodává, že v dokumentech lze pozorovat projev osobních nebo skupinových vědomých či nevědomých postojů, hodnot nebo idejí. Surynek (2001) poukazuje na fakt, že způsobů, jakými lze v současnosti dokumenty uchovávat, je velké množství. Hendl (2005) myšlenku rozmanitosti dokumentů rozvíjí a uvádí ji také jako 1 z výhod tohoto typu zkoumání. Za další výhodu lze považovat fakt, že data nejsou vystavena zkreslení nebo chybám, ke kterým může docházet při realizaci rozhovorů, pozorování atd. Subjektivita výzkumníka se v případě analýzy dokumentů projevuje pouze ve volbě dokumentu, ne už však v informacích, které daný dokument obsahuje. V tomto případě lze hovořit o nereaktivním způsobu sběru dat.

Existuje několik typů dokumentů. Nový (2006) poskytuje několik hledisek, na základě kterých lze dokumenty dělit.

Podle **vztahu ke konkrétní osobě** lze hovořit o dokumentech:

- *osobních*, jakými jsou například dopisy, memoáry nebo deníky a
- *neosobních*, mezi které lze zařadit záznamy ze schůzí, úřední dokumenty nebo zprávy.

Podle **statutu pramene** lze rozlišovat dokumenty:

- *oficiální*, které jsou obvykle závazné, často také kontrolované a
- *neoficiální*, kterým je přiřazována vyšší míra subjektivity.

Podle **pramene informací** lze dokumenty členit na:

- *primární*, které vznikají jako bezprostřední záznam určité události, situace, dojmu, chování, názoru, nálady jedince atd. a
- *sekundární*, ve kterých jsou tyto záznamy již zprostředkovány.

Nový (2006) zdůrazňuje, že při práci s dokumenty je velmi důležité stanovení jejich věrohodnosti. Nejvýznamnější je přitom podle autora rozlišení popisu jednotlivých událostí a jejich hodnocení. Dále je nezbytné určit, jakými záměry se autor dokumentu řídil a jakou metodou primární údaje získal. Je také doporučeno zjistit, za jaké situace byl dokument sestaven. Obecně se za věrohodnější považují zprávy:

- které se netýkají zájmů autora dokumentu,
- které nejsou proti zájmům autora a nezpůsobují mu žádnou újmu,
- které byly v době registrace všeobecně známy,
- které se týkají detailů, jež byly z hlediska autora nepodstatné,
- které obsahují údaje, ke kterým autor zaujímá příznivý postoj.

Hendl (2005) uvádí 6 kritérií, na základě kterých lze posuzovat cenu dokumentu. Jsou jimi:

- *typ dokumentu*, například úřední listiny jsou považovány za jistější zdroj než novinové zprávy,
- *vnější znaky dokumentu*, tzn. stav dokumentu a způsob jeho vnějšího zpracování,

- *vnitřní znaky dokumentu (obsah)*, které jsou cenné zejména v případě textového dokumentu; u ostatních dokumentů lze toto kritérium chápat jako jejich výpovědní hodnotu,
- *intencionalita dokumentu* představuje úmysl informovat současníky nebo potomky o daném faktu,
- *blízkost dokumentu k předmětu zkoumání*, přičemž je brána v úvahu jak časová, prostorová, tak i sociální blízkost,
- *původ dokumentu*, který deklaruje, kde byl dokument nalezen, odkud pochází a jak se dochoval.

Mayring in Hendl (2005) charakterizuje proces zpracování dokumentu v následujících bodech:

1. definice výzkumné otázky,
2. definice toho, co bude považováno za dokument, na základě čehož je upřesněn způsob sběru dokumentů, přičemž je snahou nalézt všechny relevantní dokumenty,
3. realizace pramenné kritiky, tzn. interní a externí posouzení dokumentu,
4. interpretace dokumentů, která se zaměřuje na hledání odpovědí na předchozí otázky a vypracování zprávy.

Surynek (2001) doplňuje, že vlastní analýza se potom opírá zejména o správné porozumění dokumentům. Pomůckou by výzkumníkovi měly být tyto otázky:

- kdo je autorem dokumentu,
- z jaké doby dokument pochází,
- co je jeho obsahem,
- co představuje,
- s jakými souvislostmi se pojí,
- jak je úplný a jaká je jeho věrohodnost,
- jaké závěry lze vyvodit z faktů obsažených v dokumentu.

K těmto obecným otázkám se v praxi doplňují také otázky speciální, které se týkají konkrétního výzkumného úkolu. Takovéto otázky následně mohou pomoci k odhalení nesrovnalostí a zkreslení, která mohou být v dokumentu obsažena. Častým zdrojem zkreslení bývá určitý projev selekce. V dokumentu nikdy není zachyceno vše, ale pouze ta část reality,

kteřá prošla výběrem. V případě, že výzkumník odhalí, že podstatná data chybí, je možné je ještě doplnit z jiných relevantních zdrojů. Výhodou je, že jsou dokumenty mimo působení výzkumného procesu, jsou sice zpracovávány, ale nejsou žádným způsobem měněny.

S ohledem na odbornou terminologii, která se v rámci tématu diplomové práce v jednotlivých dokumentech vyskytuje, byla technika analýzy dokumentů doplněna o konzultace formou polostandardizovaného rozhovoru s personálním ředitelem, který je zodpovědný za problematiku BOZP ve vybrané organizaci.

V rámci zvolené techniky byly analýze podrobeny tyto dokumenty:

- Příručka systému řízení dle ČSN EN ISO 9001: 2008, ČSN EN ISO 14001: 2004 a OHSAS 18001: 2007,
- Příručka jakosti, kapitola 8 – BOZP a PO,
- Systémy řízení BOZP,
- Plán práce BOZP a PO na rok 2013,
- Plán k dosažení cílů v BOZP a PO pro rok 2013,
- Přehled hlavních úkolů Řetězárny a.s. v oblasti BOZP,
- Zprávy o stavu bezpečnosti a ochrany zdraví v Řetězárně a.s. Česká Ves za období 2001 – 2012,
- Certifikát SKQS o provedeném auditu ze dne 28. 2. 2013,
- Zpráva představitele vedení – hodnocení integrovaného systému řízení v Řetězárně a.s. za rok 2012,
- Plán interních auditů,
- Regulativ poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,
- Všeobecné pokyny bezpečnosti a ochrany zdraví – základní požadavky na minimalizaci rizik v Řetězárně a.s.,
- Vyhodnocování rizik na jednotlivých pracovištích,
- Školení a odborná příprava zaměstnanců,
- Plán školení integrovaného systému řízení na rok 2013,
- Osnova vstupního školení k integrovanému systému řízení při přijetí nového nebo přeřazeného zaměstnance na pracovišti,
- Osnova vstupního školení k integrovanému systému řízení nově přijatého zaměstnance,

- Osnova opakovacího školení k integrovanému systému řízení na pracovišti,
- Formulář Záznamu o rozboru zdrojů a příčin PÚ,
- Formulář pro Výsledek auditu,
- Příručka jakosti, kapitola 5 – Zaměstnanci,
- Plán interních auditů systému, funkčních míst a výrobků,
- Strategie – ukazatele úspěšnosti.

4. Realizace průzkumu ve vybrané organizaci

4.1 Charakteristika vybrané organizace

Pro účely diplomové práce a realizaci auditu v oblasti BOZP byla zvolena organizace Řetězárna a.s. Jedná se o strojírenskou firmu s dlouholetou tradicí, která byla založena 22. 3. 1884 podnikateli z Jesenicka, Šumperska a Opavska. Sídlem se stala obec Česká Ves, která se nachází 13 km od polských hranic.

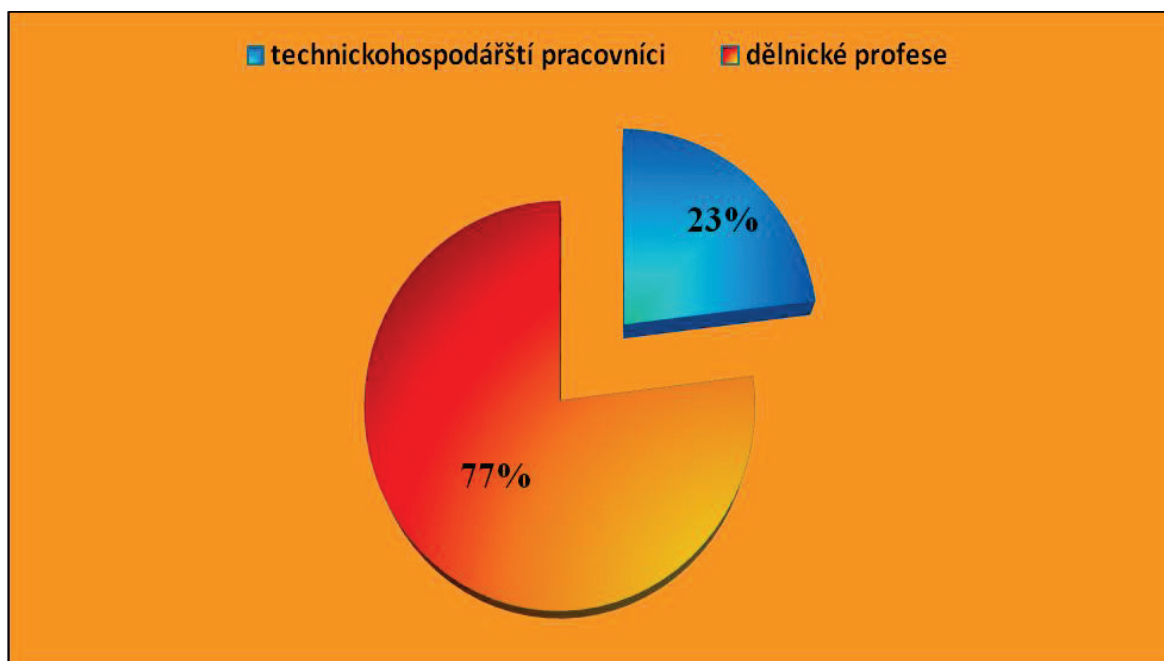
Do roku 1952 byly do závodu přestěhovány stroje z likvidovaných řetězáren v republice a Řetězárna se stala jediným výrobcem řetězů v Československu. Od roku 1958 byla začleněna organizačně do celku Třineckých železáren a stala se tak jedním z odloučených závodů tohoto podniku. Od 1. 4. 1991 se Třinecké železářny staly akciovou společností a závod Řetězárna jednou z jejich divizí. K 31. 12. 1992 byla Řetězárna odkoupena od Třineckých železáren a.s. nově založenou akciovou společností Řetězárna a.s., která byla založena těmito subjekty: Třineckými železárnami a.s. (35 %), managementem divize Řetězárna (35 %) a německou firmou RUD Aalen (30 %). K 20. 4. 2004 byly akcie firmy RUD Aalen prodány stávajícím akcionářům.

V současné době jsou tedy akcie rozděleny v tomto poměru: Třinecké železářny a.s. 51 %, Řetězárna a.s. 49 %.

Hlavním výrobním programem organizace je produkce svařovaných článkových řetězů, dále pak výroba řetězového kovaného příslušenství. Třetím nosným pilířem je tažený drát. Organizace svou výrobu realizuje z 15 % v rámci České republiky, zbylých 85 % tvoří vývoz do zahraničí. V současné době (údaje se vztahují k dubnu 2013) své výrobky dodává do 34 států světa. Největšími odběrateli jsou zákazníci v Německu, Polsku, Anglii, Slovinsku, Slovensku, Norsku, USA, Nizozemí, Číně, Kanadě, Španělsku a Itálii.

Aktuálně (duben 2013) pracuje v podniku Řetězárna a.s. 256 zaměstnanců. Z hlediska výkonu funkce je lze rozdělit na pracovníky technickohospodářské (THP, 23 % všech zaměstnanců) a dělnické profese (77 %). Grafické znázornění zařazení zaměstnanců podle výkonu funkce je uvedeno v grafu 4.1 (bakalářská práce).

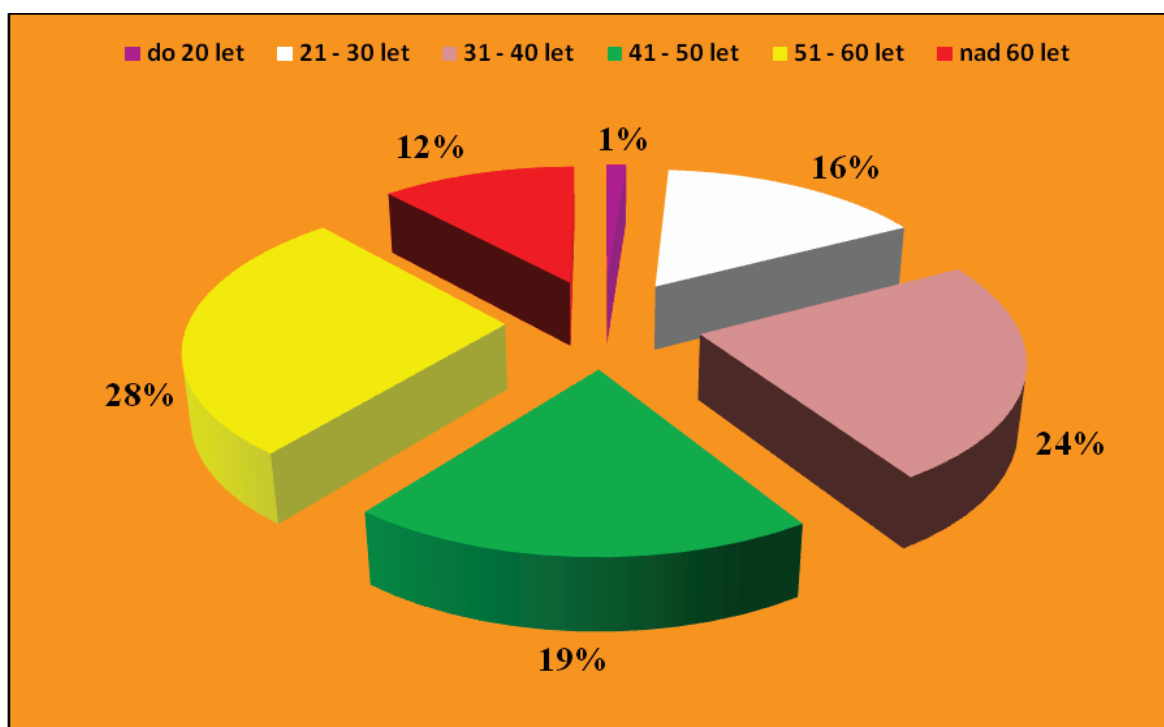
Graf 4.1 Zařazení zaměstnanců podle výkonu funkce



Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Věková struktura zaměstnanců organizace je zachycena v následujícím grafu (4.2). Je patrné, že největší zastoupení mají ve firmě zaměstnanci ve věku 51 - 60 let (28 %). Z toho lze usuzovat, že organizace staví na dosavadních zkušenostech. Vyplývá to z převahy spíše starších zaměstnanců, kteří potřebný znalostní kapitál mohou díky dlouholeté praxi nabídnout. Věkové kategorie 51 – 60 let a starší 60 let tvoří dohromady 40 %, což odpovídá 103 zaměstnancům.

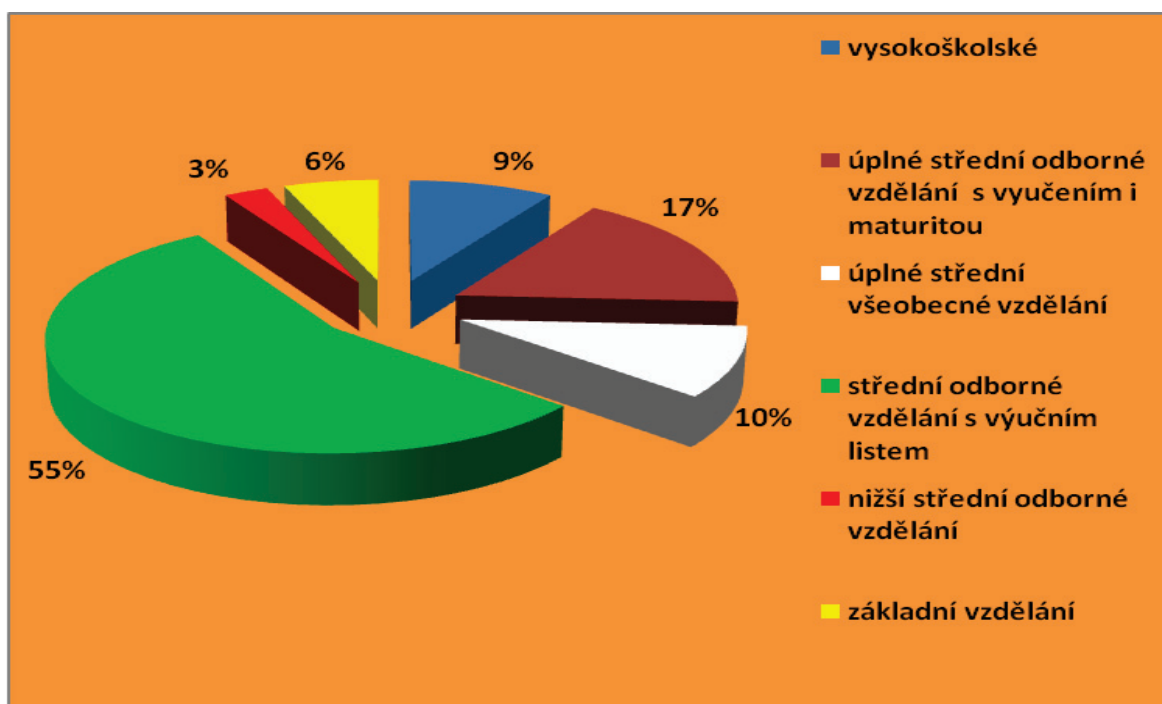
Graf 4.2 Věková struktura zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Charakteristiku organizace dále přibližuje graf 4.3, který zachycuje vzdělanostní strukturu Řetězárny a.s. S ohledem na charakter podnikatelské činnosti organizace a již dříve uvedenou charakteristiku zaměstnanců podle výkonu funkce (THP (23 %), dělnické profese (77 %)) není překvapivé, že největší zastoupení, více než polovinu (55 %) mají zaměstnanci se středním odborným vzděláním s výučním listem. Vysokoškolským diplomem disponuje v rámci organizace 9 % zaměstnanců, kteří zastávají pozice odborných ředitelů, případně vedoucích.

Graf 4.3 Vzdelanostní struktura zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Firma Řetězárna a.s. je řízena generálním ředitelem a jemu podřízenými 5 odbornými řediteli. Nejpočetnějším oddělením v rámci organizace je výroba, ve které pracuje celkem 147 zaměstnanců. Organizační struktura podniku je uvedena v Příloze 5 (interní materiály organizace).

Vize organizace zní takto: „Řetěz je symbolem našeho úsilí propojit vše co děláme s touhami zákazníků“. Aby mohlo být vize dosaženo, je stanovena **Politika organizace**, která se zaměřuje kromě jiných oblastí také na problematiku BOZP:

1. Řetězárna a.s. je uznávaná, excelentní firma,
2. vytváříme dostatečný zisk a dosahujeme vysokou rentabilitu,
3. trvalým zlepšováním zajišťujeme rozvoj firmy,
4. excelujeme s týmem kvalifikovaných a motivovaných pracovníků,
5. úcta k ŽP, bezpečnosti a ochraně zdraví (BOZ) je nedílnou součástí kvality našich výkonů (interní materiály organizace).

Integračním nástrojem pro sjednocení cílů, politiky a nezbytných kroků implementace dílčích opatření do jednoho celku je **strategie**. Formulace strategie v rámci bodu 5 Politiky

organizace (Úcta k ŽP, BOZP je nedílnou součástí kvality našich výkonů) včetně uvedení ukazatelů úspěšnosti je uvedena v následující tabulce (4.1).

Tabulka 4.1 Strategie a ukazatele úspěšnosti k bodu 5 Politiky organizace

Strategie	Ukazatel úspěšnosti
Cíle politiky ochrany ŽP a BOZP jsou nedílnou součástí našeho plánu.	<ul style="list-style-type: none"> - splnění cíle pro daný rok, - nácvik havarijní připravenosti
Dodržování zákonů, vyhlášek, předpisů a norem týkajících se ŽP a BOZP je pro nás samozřejmostí.	<ul style="list-style-type: none"> - výsledky interních a externích kontrol a auditů
Zaváděním nových technologií a nových investic snižujeme množství produkovaných škodlivin a méně zatěžujeme životní i pracovní prostředí a snižujeme energetickou náročnost.	<ul style="list-style-type: none"> - výsledky měření (ekologická náročnost)
Z výsledků analýz, kontrol měření a auditů přijímáme opatření pro trvalé zlepšování ŽP a minimalizaci rizik.	<ul style="list-style-type: none"> - cíle pro daný rok, - koeficient úrazovosti
Spolupráce s úřady, obchodními partnery a komunikací navenek zajišťujeme informovanost široké veřejnosti o činnosti v a.s.	<ul style="list-style-type: none"> - výroční zpráva a.s. za daný rok
Permanentní výchovou zajišťujeme uvědomění zaměstnanců ve vztahu k ŽP, BOZP a PO.	<ul style="list-style-type: none"> - naplnění plánu výchovy v oblasti ekologie, - počet zjištěných nálezů z ekologických auditů, - naplnění plánu výchovy v oblasti BOZP a PO

Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

4.2 Politika BOZP

Problematika BOZP je v organizaci zpracována v rámci *Příručky jakosti*, kde má svou samostatnou kapitolu. Povinnost a odpovědnost zaměstnavatele i zaměstnance v oblasti BOZP a Požární ochrany (PO) jsou stanoveny jak ve vnitřních předpisech organizace, tak v kolektivní smlouvě. V rámci bodu 0.6 Příručky jakosti je stanovena zodpovědnost za plnění úkolů v oblasti péče o BOZP a PO jednotlivým vedoucím zaměstnancům. Odborně způsobilou osobou pro prevenci rizik, oblast BOZP a PO v organizaci je personální ředitel.

Organizace se snaží o neustálé zlepšování systému managementu BOZP a PO v souladu s požadavky, které jsou kladeny normou ČSN OHSAS 18001. Přijetím normy byla implementována přísnější pravidla týkající se pořádku a uspořádání strojů na pracovišti, došlo k zavedení systému pravidelných kontrol a inspekcí a tak i celkovému zlepšení situace v oblasti BOZP.

Obecně lze charakterizovat přínosy zavedení systému OHSAS 18001 těmito body:

- plnění legislativy v oblasti BOZP,
- zlepšení image organizace,
- systematická minimalizace rizik, resp. nebezpečí, které ohrožují bezpečnost a zdraví všech osob, které jsou ovlivňovány činnostmi, výrobky nebo službami organizace,
- zlepšení vztahů se zaměstnanci, orgány státní správy a veřejností,
- včasné rozpoznání problémů spojených s riziky, které ohrožují zdraví pracovníků,
- omezení výskytu nemocí z povolání a PÚ,
- možné snížení nákladů spojených s nehodami na pracovišti,
- úspory peněz na případných pokutách, při nedodržení legislativních předpisů,
- možnost účastnit se výběrových řízení, kde je certifikát OHSAS požadován (interní materiály organizace).

Organizace je vlastníkem několika certifikátů, které dokládají důraz, který je kladen na rozvoj a zlepšování systému managementu BOZP. V letošním roce firma v rámci provedeného externího auditu BOZP obhájila požadovanou úroveň BOZP a získala na další 3 roky certifikát, který potvrzuje, že je v organizaci vybudován, udržován a v souladu s modelem a požadavky mezinárodní normy zaveden systém managementu jakosti (ISO 9001: 2008), environmentálního managementu (ISO 14001: 2004) a managementu

bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (OHSAS 18001: 2007). Certifikát je uveden v rámci Přílohy 6.

Vedení organizace stanovuje a schvaluje politiku BOZP a PO s cílem, aby:

- odpovídala povaze a rozsahu rizik BOZP a PO Řetězárny a.s.,
- obsahovala závazek k prevenci vzniku incidentu a poškození zdraví,
- obsahovala závazek k neustálému zlepšování výkonnosti v oblasti BOZP a PO,
- obsahovala závazek k plnění požadavků právních předpisů,
- poskytovala závazek k vyhodnocování cílů BOZP a PO,
- byla dokumentována, implementována a udržována,
- bylo o ní komunikováno se všemi řízenými osobami v organizaci se záměrem vytvořit, povědomí o jejich povinnostech na úseku BOZP a PO,
- byla dostupná zainteresovaným stranám,
- byla pravidelně přezkoumávána k zjištění vhodnosti a přiměřenosti ve vztahu k organizaci (interní materiály organizace).

Každoročně je zpracováván *Plán práce BOZP a PO* organizace. V rámci něj jsou uvedeny stanovené úkoly včetně doplnění, ve kterém měsíci, resp. týdnu daného roku je jejich realizace naplánována. Ukázka zpracování *Plánu práce BOZP a PO organizace na rok 2013* je uvedena v Příloze 7.

Každým rokem organizace také vydává *Zprávu o stavu BOZP a PO*, v rámci které uvádí:

- hodnocení vývoje pracovní úrazovosti a nemocí z povolání,
- seznam kontrol a soupis vyplývajících opatření pro případnou nápravu,
- soupis výše pokut a odškodného za PÚ a nemoci z povolání,
- počty poskytnutých OOPP a ochranných nápojů,
- stav rizikových pracovišť,
- přehled školení a vzdělávání v souvislosti s BOZP,
- vyhodnocení programu k dosažení cílů v BOZP a PO pro daný rok, přičemž je vždy uveden cíl, osoba zodpovědná za jeho realizaci a dále úspěšnost, resp. neúspěšnost jeho provedení,
- program k dosažení cílů v oblasti BOZP a PO pro následující rok,

- zhodnocení efektivity způsobu řízení BOZP a PO na základě provedených kontrol, řešení neshod, incidentů a pravidelného vyhodnocování programu k dosažení cílů (interní materiály organizace).

Ve *Zprávě* za rok 2012 se lze dozvědět, že všechny cíle, které byly na dané období stanoveny, byly také splněny. Jednalo se o snížení koeficientu úrazovosti pod průměr za poslední 3 roky, jež činil hodnotu 1,33 a zajištění jednotlivých legislativních požadavků (metodické zajištění a provedení veřejné prověrky BOZP a PO, provedení revize procesu BOZP a PO včetně rizik organizace pro dosažení úspěchu v rámci ověřovacího auditu a zajištění a provedení revize, revizní zkoušky, inspekční prohlídky a ostatních prohlídek technických zařízení ve stanovených termínech).

Pro rok 2013 byly v rámci zprávy stanoveny tyto cíle:

1. snížení koeficientu úrazovosti pod průměr za poslední 3 roky, který činil 1,00.

Cíle chce organizace dosáhnout prostřednictvím těchto dílčích aktivit:

- a. realizace školení BOZP a PO v termínech, které jsou stanoveny v rámci osnov integrovaného systému řízení a plánu výchovy na rok 2013; za tento cíl zodpovídá personální a odborný ředitel a dále vedoucí a mistři,
- b. provádění pravidelných kontrol pracovišť a kontrol dodržování předpisů BOZP a PO se zápisem do deníku mistra; tyto kontroly by měly být provedeny 1krát za měsíc, zodpovědnost za ně nesou vedoucí a mistři,
- c. realizace úkolů, které vyplývají z *Plánu práce BOZP a PO pro rok 2013* a jejichž termín je stanoven v rámci *Plánu*; zodpovědnou osobou je personální ředitel,
- d. zpracování návrhu nové metodiky vedení evidence a řešení incidentů, které v rámci organizace mohou vzniknout; tento dílčí cíl by měl být splněn do 31. 1. 2013, zodpovědnost za něj mají personální, technický a výrobní ředitel.

2. zajištění naplnění základních legislativních požadavků.

Dílčími činnostmi, které mají napomoci organizaci k dosažení tohoto cíle, jsou:

- a. metodické zajištění a provedení veřejné prověrky BOZP a PO do dubna 2013; zodpovědnost za realizaci této aktivity nese personální a odborný ředitel organizace,

- b. provedení revize procesu BOZP a PO včetně revize rizik organizace v termínu do 31. 1. 2013 s odpovědností všech vedoucích jednotlivých úseků,
- c. zajištění a provedení revize, revizní zkoušky, inspekčních prohlídek a ostatních prohlídek technických a vyhrazených technických zařízení ve stanovených termínech dle *Plánu práce*; zodpovědnost za tuto činnost má odborný ředitel, vedoucí a mistři,
- d. zajištění a provedení měření pracovního prostředí pro aktualizaci kategorizace pracovních činností organizace a podání návrhu na Krajskou hygienickou stanici pro vydání rozhodnutí s termínem do 30. 9. 2013 a zodpovědností personálního ředitele organizace (interní materiály organizace).

4.3 Pracovní úrazy

Problematické PÚ a snižování jejich výskytu je v organizaci kladen velký důraz. Důkazem může být sledování ukazatele koeficientu úrazovosti³ v rámci každoročních statistik s cílem jeho snížení pod stanovenou hranici danou 3 předchozími lety, jeho zahrnutí v rámci stanovené strategie organizace atd.

Jak již bylo uvedeno výše, organizace každoročně vydává *Zprávu o stavu BOZP a PO*. V rámci hodnocení pracovní úrazovosti jsou sledovány následující charakteristiky:

- počet PÚ,
- zameškané kalendářní dny,
- průměrná doba léčení,
- průměrné % pracovní neschopnosti pro PÚ,
- počet poranění a
- koeficient úrazovosti.

³ výpočet koeficientu úrazovosti je následující:

$$\text{koeficient úrazovosti} = \{[(\text{NA} * 1) + (\text{PN} * 2) + (\text{PN5} * 3) + (\text{SÚ} * 4)] * 100\} / (\text{EVSZ} * 4)$$

NA = neabsenční úraz

PN = pracovní úraz z neschopnosti

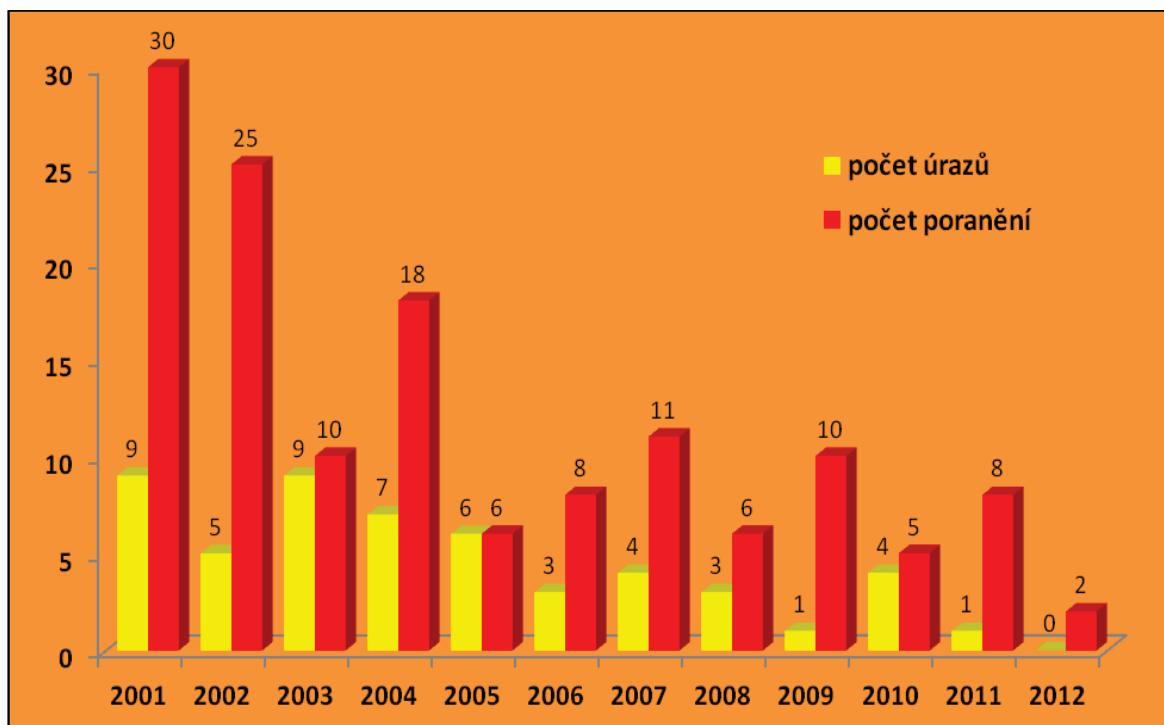
PN5 = pracovní úraz z pracovní neschopnosti a hospitalizací delší jak 5 kalendářních dnů

SÚ = smrtelný úraz

EVSZ = evidenční stav zaměstnanců za dané období (interní materiály organizace)

V roce 2012 bylo v rámci počtu PÚ dosaženo nejlepšího výsledku, tj. žádného PÚ a pouhých 2 pracovních poranění. Vývoj PÚ a poranění za období 2001 – 2012 je zachycen v následujícím grafu (4.4).

Graf 4.4 Vývoj počtu úrazů a poranění za období 2001 - 2012



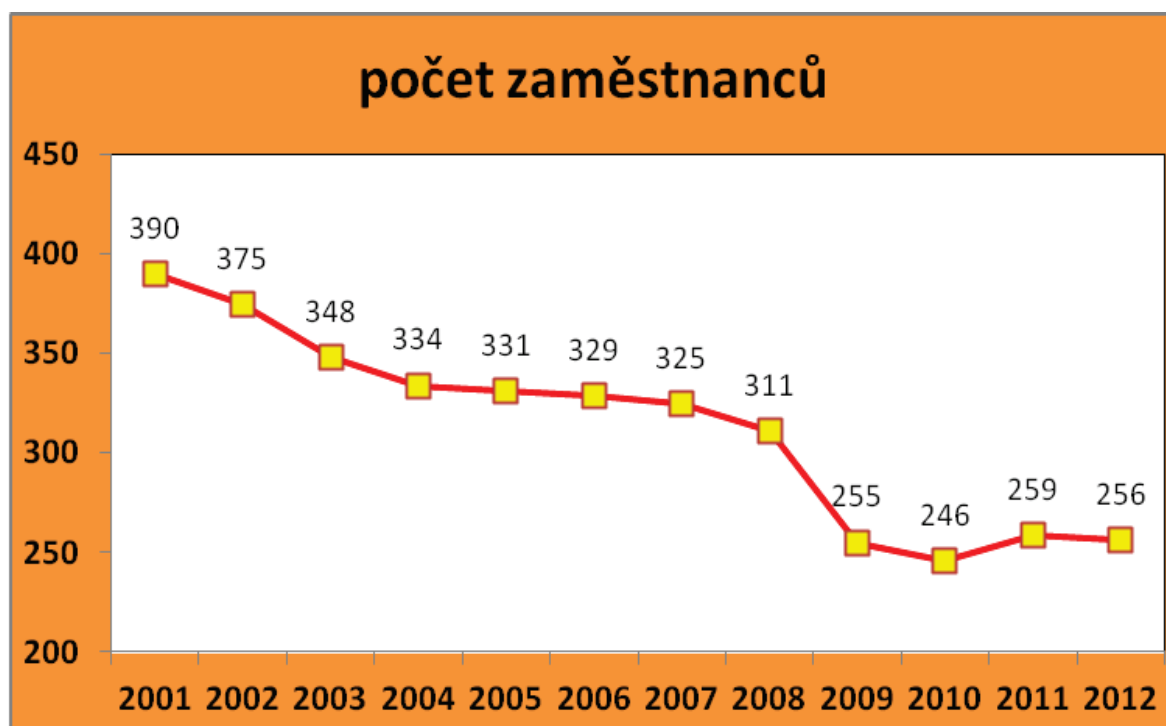
Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Aby nebyly výsledky zkreslené a bylo možné provést vyhodnocení trendu vývoje PÚ, je nutné brát v úvahu také vývoj počtu zaměstnanců za sledované období 2001 – 2012 (graf 4.5). Na základě toho lze vypočítat statistický ukazatel počtu PÚ na 100 zaměstnanců (graf 4.6) a provést srovnání výsledků organizace s hodnotami za dosud zveřejněné roky v rámci České republiky (graf 4.7).

Počet PÚ na 100 zaměstnanců byl vypočítán na základě vzorce:

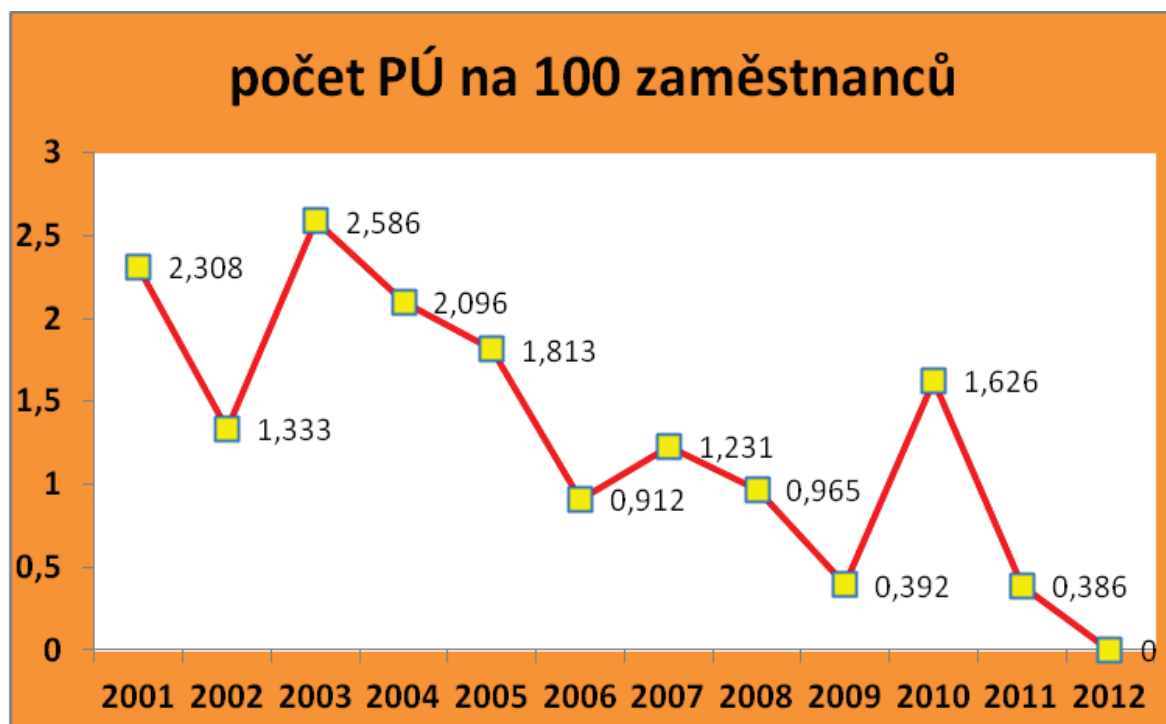
$$\text{Počet PÚ na 100 zaměstnanců} = (\text{počet PÚ} * 100) / \text{průměrný počet pracovníků v období}$$

Graf 4.5 Vývoj počtu zaměstnanců v období 2001 – 2012



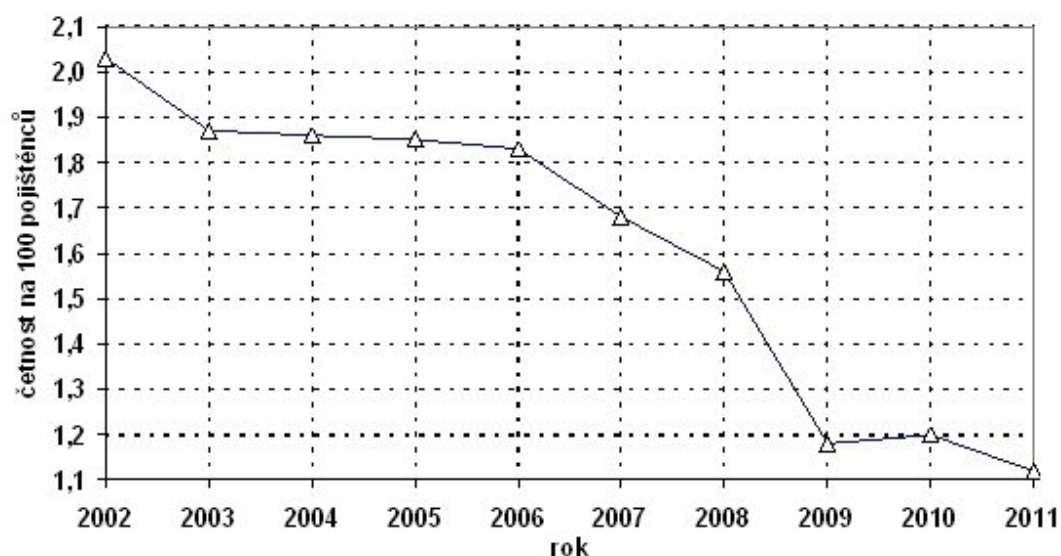
Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Graf 4.6 Počet PÚ na 100 zaměstnanců v období 2001 – 2012



Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Graf 4.7 Četnost pracovních úrazů s pracovní neschopností v ČR za období 2002 - 2011



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-](http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_urazovost120711.vyvojukazatelu.html#)

[bozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_urazovost120711.vyvojukazatelu.html#](http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_urazovost120711.vyvojukazatelu.html#)

Z obou grafů (4.6 a 4.7) je patrný klesající trend počtu PÚ za sledované období. Lze také konstatovat, že organizace až na výjimky, roky 2003, 2004 a 2010 ve všech ostatních letech dosahovala lepších výsledků, než vykazovaly republikové hodnoty, v některých letech dokonce několikanásobně. Největší rozdíl lze sledovat v roce 2009, kdy organizace dosáhla lepšího výsledku dokonce o 300 %.

Hodnota četnosti PÚ na 100 zaměstnanců v rámci České republiky nebyla za rok 2012 v době vypracování diplomové práce (duben 2013) k dispozici, lze ale konstatovat, že s ohledem na fakt, že v organizaci v roce 2012 nedošlo k žádnému PÚ, byla by Řetězárna a.s. i v tomto období výrazně lepší.

Ke zlepšení v oblasti PÚ v organizaci přispělo jednak zavedení evropské normy OHSAS 18001, ale také zejména realizované investice do zlepšení BOZP.

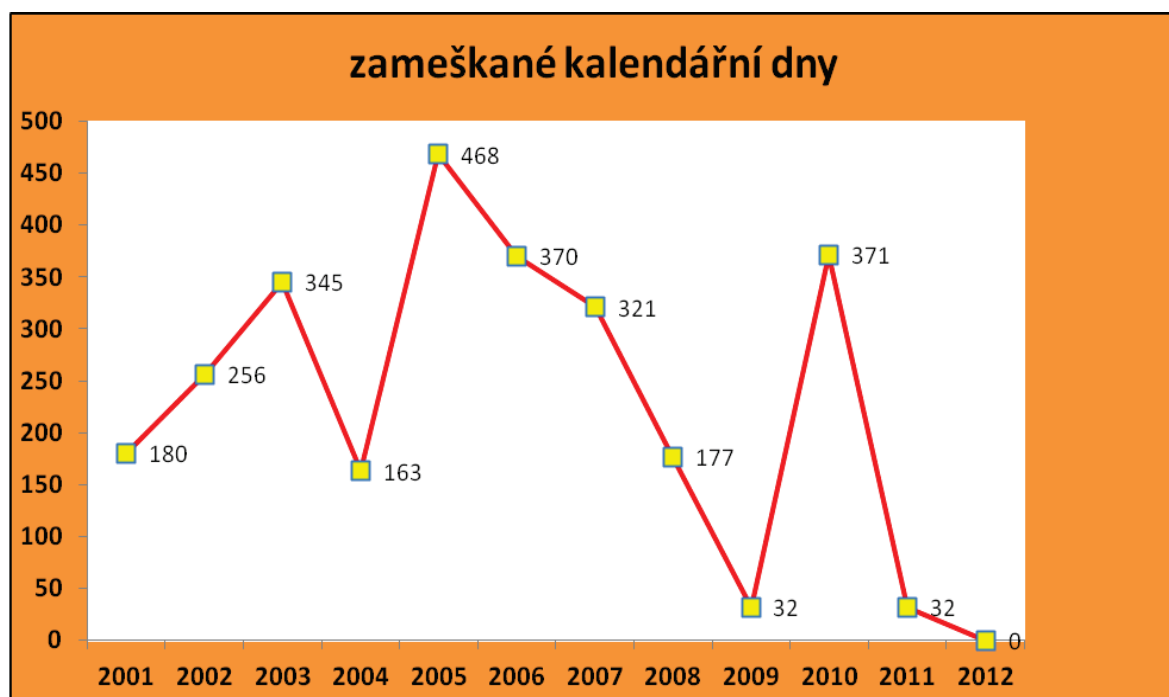
Za 20 let existence organizace byly realizovány investice do zkvalitnění systému BOZP v podobě nákupu nových strojů a vybavení, které dosahují částky 1 miliardy Kč. Důsledkem bylo odstranění namáhavé práce, vyšší podíl automatizace, což vedlo také ke snížení počtu potřebné pracovní síly. Došlo také ke snížení podílu ruční práce. Nové a jištěné stroje začaly umožňovat lepší, bezpečnější a efektivnější způsob výroby, což se projevilo ve snížené zmetkovitosti. To vše bylo podpořeno neustálým zlepšováním pracovních podmínek, například investicemi v podobě zajištění lepšího osvětlení ve výrobních halách a dílnách, modernějšího sociálního zařízení, bezprašných podlah nebo nákupem lepších OOPP.

S ohledem na bezpečnější stroje a lepší pracovní podmínky je také možno pozorovat klesající tendenci ukazatele úrazovosti, což bylo dokázáno ve výše uvedených grafech.

Pro ilustraci procesu modernizace jsou v Příloze 8 uvedeny fotografie, které dokumentují pracovní prostřední organizace.

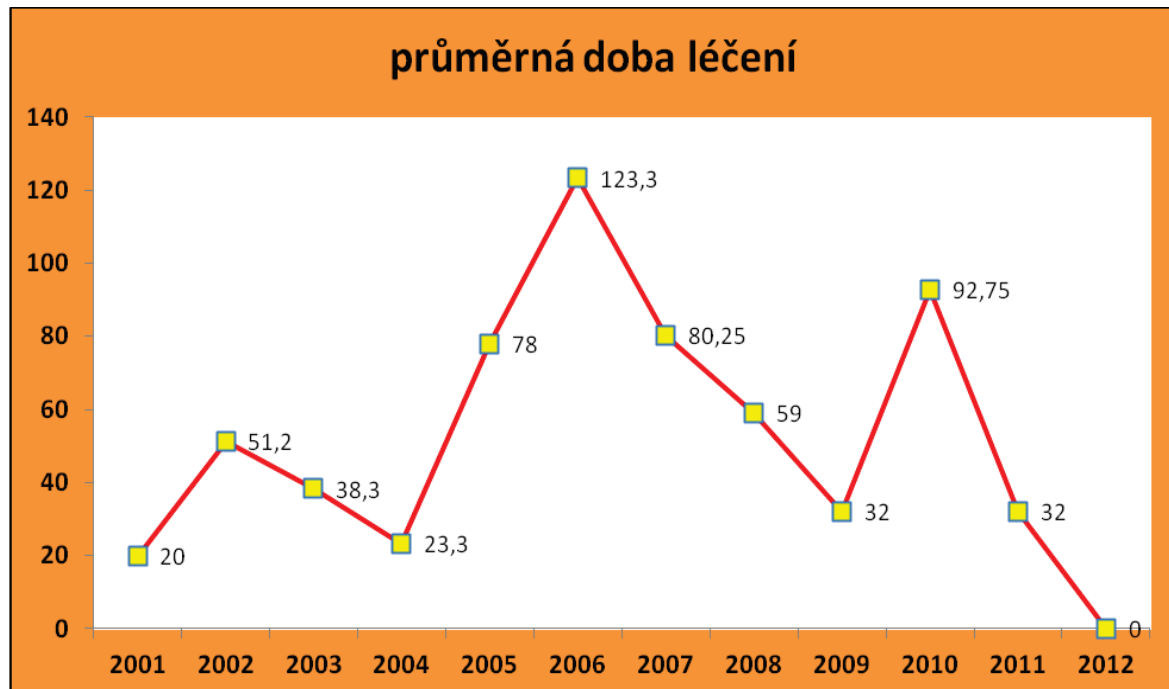
Pro upřesnění představy o ukazatelích monitorujících pracovní úrazovost jsou v následující části uvedeny grafy počtu zameškaných kalendářních dnů (graf 4.8) a průměrné doby léčení (4.9). Jejich vývoj koresponduje s již dříve uvedeným grafem počtu PÚ a poranění. Nejpočetnější roky, co se týče úrazovosti, byly roky 2001 a 2003, kdy došlo k 9 PÚ. Při pohledu na grafy zameškaných kalendářních dnů a průměrné doby léčení však nejsou v těchto letech vykazovány nejvyšší hodnoty, zejména pak v roce 2001. Na základě tohoto faktu lze tedy usuzovat, že se pravděpodobně v tomto roce jednalo spíše o lehčí PÚ, které nevyžadovaly delší hospitalizaci. Naopak roky 2005 a 2010 si vyžádaly velkou absenci v podobě 468 a 371 dnů, přičemž za tato období počet úrazů nebyl nijak vysoký. V roce 2005 došlo k „pouhým“ 6 úrazům, v roce 2010 se počet úrazů ještě snížil (4 PÚ). S ohledem na vysoký počet zameškaných kalendářních dnů i dlouhou průměrnou dobu léčení lze konstatovat, že se jednalo pravděpodobně o závažnější úrazy.

Graf 4.8 Počet zameškaných kalendářních dnů



Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Graf 4.9 Průměrná doba léčení ve dnech



Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Pro potvrzení hypotéz o vážnosti PÚ jsou v následující části uvedeny zdroje a příčiny PÚ v letech 2001 – 2012 (tabulka 4.2). Na základě dat z předchozích grafů a následující tabulky lze usuzovat, že velká absence vzniklá PÚ v letech 2005 a 2010 byla pravděpodobně způsobena větší četností úrazů vlivem přiražení nebo odlétnutí materiálu, břemene nebo předmětu, popř. pádem, což lze charakterizovat jako závažnější PÚ. Z toho důvodu byla vyžadována také delší hospitalizace.

Nejen pro účely školení, v rámci kterých je na vzniklé PÚ upozorněno, ale také pro budoucí prevenci, je nutné analyzovat příčiny PÚ. Tyto faktory jsou zkoumány i v rámci *Záznamu o rozboru zdrojů a příčin PÚ*, který je uveden v Příloze 9.

Tab. 4.2 Zdroje a příčiny pracovních úrazů v letech 2001 - 2012

Rok	Zdroje pracovních úrazů (počet úrazů)	Příčiny pracovních úrazů (počet úrazů)
2001	<ul style="list-style-type: none"> - stroje (4), - ostré hrany materiálu a předmětů (1), - pád předmětů (1), - břemeno (1), - komunikace (1), - schodiště (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - běžné riziko práce (3), - porušení předpisů BOZP (1), - nepříznivý stav zdroje úrazu (3), - nepříznivé klimatické podmínky (1), - ohrožení jinými osobami (1)
2002	<ul style="list-style-type: none"> - kontakt se strojním zařízením (3), - pád na rovině, z výšky, prohlubně atd. (2) 	<ul style="list-style-type: none"> - porušení pracovní kázně postiženým (1), - selhání lidského činitele (3), - nepříznivý stav zdroje úrazu (1)
2003	<ul style="list-style-type: none"> - kontakt se strojním zařízením (3), - pád na rovině, z výšky, prohlubně atd. (1), - materiál, břemena, předměty (3), - jiný blíže nespecifikovaný zdroj (1), - horké látky a předměty (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - porušení pracovní kázně postiženým (1), - nepředvídatelné riziko, selhání lidského činitele (4), - nepříznivý stav zdroje úrazu (1), - závady na pracovišti (2), - špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko (1)

2004	<ul style="list-style-type: none"> - kontakt se strojním zařízením (1), - pád na rovině, do prohlubně, z výšky (1), - jiný blíže nespecifikovaný zdroj (1), - stroje hnací, pomocné, obráběcí (1), - nástroj, přístroj, nářadí (1), - materiál, břemena, předměty (1), - horké látky a předměty, oheň, výbušniny (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - nepředvídatelné riziko, selhání lidského činitele (4), - nepříznivý stav zdroje úrazu (1), - špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko (1), - porušení pracovní kázně postiženým (1)
2005	<ul style="list-style-type: none"> - materiál, břemena, předměty (2), - kontakt se strojním zařízením nebo jeho částí (1), - pád na rovině, z výšky, do prohlubně, propadnutí (2), - dopravní prostředek (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - nepředvídatelné riziko, selhání lidského činitele (3), - porušení předpisů BOZP (2), - jiný, blíže nespecifikovatelný zdroj (1)
2006	<ul style="list-style-type: none"> - materiál, břemena, předměty (3) 	<ul style="list-style-type: none"> - nepředvídatelné riziko, selhání lidského činitele (2), - porušení předpisů BOZP (1)
2007	<ul style="list-style-type: none"> - materiál, břemena, předměty (1), - stroje hnací, pomocné, obráběcí (1), - kontakt se strojním zařízením (1), - pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - nepředvídatelné riziko, selhání lidského činitele (2), - porušení předpisů BOZP (2)
2008	<ul style="list-style-type: none"> - materiál, břemena, předměty (1), - stroje hnací, pomocné, obráběcí (1), - nástroj, přístroj, nářadí (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - nepředvídatelné riziko, selhání lidského činitele (2), - porušení předpisů BOZP (1)
2009	<ul style="list-style-type: none"> - materiál, břemena, předměty (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - nepředvídatelné riziko, selhání lidského činitele (1)
2010	<ul style="list-style-type: none"> - materiál, břemena, předměty (3), - kontakt se strojním zařízením (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - nepředvídatelné riziko, selhání lidského činitele (3), - špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko (1)
2011	<ul style="list-style-type: none"> - jiný blíže nespecifikovaný zdroj (1) 	<ul style="list-style-type: none"> - závady na pracovišti (1)
2012	<ul style="list-style-type: none"> - žádný pracovní úraz 	<ul style="list-style-type: none"> - žádný pracovní úraz

Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Jednou z možných prevencí nehod na pracovišti je již zmíněné provádění školení, popřípadě instruktáží. V rámci organizace jsou realizovány tyto:

- úvodní školení k integrovanému systému řízení pro nově přijaté zaměstnance (před nebo v den nástupu), za které zodpovídá personální ředitel organizace,
- školení integrovaného systému řízení pro nově přijaté zaměstnance na pracovišti (v den nástupu), za které přebírá zodpovědnost příslušný vedoucí,
- praktické zacvičení na pracovišti, které je zajišťováno příslušným vedoucím a prováděno instruktorem,
- opakované školení zaměstnanců k integrovanému systému řízení,
- poučení po PÚ (po ukončení pracovní neschopnosti), které je zajišťováno i realizováno příslušným vedoucím,
- školení vybraných specifických profesí, za jehož zajištění zodpovídá personální ředitel a které je vykonáváno určeným lektorem,
- školení zaměstnanců cizích organizací v den jejich nástupu, za které zodpovídá příslušný vedoucí,
- opakovací školení vedoucích zaměstnanců k integrovanému systému řízení, které probíhá čtvrtletně a má jej na starosti personální ředitel organizace,
- školení dle požadavků vedoucích zajišťované příslušným vedoucím a realizované personálním ředitelem,
- školení k udržování integrovaného systému řízení pro vedoucí zaměstnance, které probíhá 1krát za měsíc, je prováděno generálním a ekonomickým ředitelem organizace a zajišťováno personálním ředitelem organizace (interní materiály organizace).

V rámci *vstupního školení* jsou kromě údajů souvisejících s charakteristikou organizace, konkretizací práce a výrobních postupů a pracovně-právní problematikou zaměstnanci seznámeni také s jednotlivými body týkajícími se oblasti BOZP:

- environmentálními aspekty, které ovlivňují životní a pracovní prostředí (péče o ŽP, ochrana krajiny, ovzduší, pracovního prostředí, hospodaření s chemickými látkami a odpady),
- všeobecnými pokyny BOZP, v rámci kterých jsou zdůrazněny základní požadavky na minimalizaci rizik v organizaci (následky z nedodržování předpisů BOZP a PO, zranění s možným následkem smrti, důraz na povinnosti při obsluze strojů a zakázané

manipulace, povinnost používání přidělených OOPP, povinné čištění ochranných oděvů 1krát týdně atd.),

- stanovením rizik, jejich hodnocením a minimalizací, kategorizací pracovišť (tj. informacemi o rizikových pracovištích, o zákazu na nich pracovat bez příslušného zdravotního povolení a o zákazu navštěvovat tato pracoviště: mořírna (hlavní nebezpečí - kyselina sírová), leštírna (účinky nadměrného hluku nad 85 decibelů na lidský organismus) a pracoviště s rizikem hluku a vibrací (na základě Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací),
- nejnebezpečnějšími zařízeními v rámci organizace, uvedením, které osoby jsou oprávněny je obsluhovat, jaká je ochrana proti úrazu, zásady první pomoci atd.,
- vztahem odborů k bezpečnosti práce,
- problematikou PÚ (jejich hlášením, evidencí, registrací a odškodňováním),
- centrálním havarijním plánem (zásadami postupů hlášení mimořádných situací pro případ úrazu, otravy, havárie, poruchy technického zařízení, výbuchu plynu, popřípadě požáru)
- bezpečnostními pokyny pro zacházení s elektrickým zařízením pro pracovníky bez elektrotechnické kvalifikace a zákazem zásahu těmto osobám,
- požární ochranou,
- mimopracovní úrazovostí,
- místem zdravotnického zařízení poskytující závodní preventivní péči.

V rámci *opakovacích* školení má každý vedoucí zaměstnanec povinnost rozpracovat do deníku BOZ rámcovou osnovu s ohledem na podmínky střediska, které řídí. Každoročně potom tuto osnovu předkládá ke schválení personálnímu řediteli a zástupci závodního výboru odborového svazu KOVO do 31. 1. daného roku. Zaměstnanci, kteří jsou v termínu školení nepřítomni, musí být proškoleni dodatečně po příchodu do zaměstnání s uvedením data dodatečného proškolení. Za zajištění i provedení školení zodpovídá příslušní vedoucí. Osnova opakovacích školení, která probíhají v jednotlivých čtvrtletích je uvedena v Příloze 10 (interní materiály organizace).

Součástí prevence je i ověření efektivity školení a instruktáží v podobě zkoušek. V následující tabulce (4.3) jsou zachyceny zkoušky, které jsou v rámci organizace realizovány včetně termínů, zodpovědných osob a formy jejich provedení.

Tab. 4.3 Zkoušky ze znalostí bezpečnosti a ochrany zdraví

Druh zkoušky	Zajišťuje	Realizuje	Termín	Perioda	Forma
Přezkoušení řídících pracovníků	personální ředitel	komise dle příkazu generálního ředitele	dle příkazu generálního ředitele	1 x za 3 roky	ústní přezkoušení
Běžné zkoušky ostatních zaměstnanců	příslušný vedoucí	příslušný vedoucí	4. čtvrtletí roku	1 x ročně	ústní přezkoušení
Přezkoušení vybraných speciálních profesí	personální ředitel	lektor	dle plánu výchovy	dle obecně závazných právních předpisů	pisemné přezkoušení (test)
Přezkoušení po zapracování	příslušný vedoucí	příslušný vedoucí	stanoví příslušný vedoucí	po zapracování, změně technologie	ústní přezkoušení

Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

4.4 Audit BOZP

V organizaci je realizován jak audit interní, za který zodpovídá zvolená osoba pověřená vedením, tak externí, který provádí vybraná organizace - SKQS (Slovenská společnost pro systémy řízení a systémy jakosti, s.r.o.).

Na každý rok je v rámci organizace zpracován *Plán interních auditů systému, funkčních míst a výrobků*, ve kterém je vymezen předmět auditu, zodpovědná osoba a termín (měsíc) realizace auditu. Osoba, která zodpovídá za průběh auditu má k dispozici formulář *Výsledek auditu* (uveden v Příloze 11), ve kterém vede záznam kontrolních otázek, evidenci, zda jsou plněny požadavky normy, popřípadě může připojit doporučení formou poznámky. Nakonec provádí zhodnocení. V případě zjištěné neshody doplní k danému dokumentu ještě formulář pro neshodu.

V roce 2012 proběhlo v rámci organizace celkem 18 auditů ve 3 oblastech: systémy (9 auditů), funkční místa (6 auditů) a výrobky (3 audity).

Každé 3 roky je v rámci organizace proveden externí certifikační audit, na základě kterého firma obhájí získaný certifikát. Každoročně potom probíhá kontrolní externí audit realizovaný stejnou firmou. Do roku 2010 bylo v rámci organizace zavedeno ISO 9001: 2000 a ISO 14001: 2004. V roce 2010 pak byla organizací přijata evropská norma OHSAS 18001: 2007. Platnost certifikátu získaného na základě externího certifikačního auditu je 3 roky. V letošním roce (únor 2013) proběhl nový audit, ve kterém, jak již bylo zmíněno v rámci Politiky BOZP, Řetězárna a.s. obhájila požadovanou úroveň a získala certifikát, který potvrzuje, že je v organizaci vybudován, udržován a v souladu s modelem a požadavky mezinárodní normy zaveden systém managementu jakosti (ISO 9001: 2008), environmentálního managementu (ISO 14001: 2004) a managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (OHSAS 18001: 2007). Jak již bylo výše uvedeno, certifikát je k nahlédnutí v rámci Přílohy 6.

4.5 Vyhledávání a vyhodnocení rizik

Jak vyplývá z výše uvedené tabulky 4.2 - Zdroje a příčiny pracovních úrazů v letech 2001 – 2012, bylo nejčastější příčinou pracovního úrazu nepředvídatelné riziko nebo selhání lidského činitele (celkový počet 24 případů). Tento fakt potvrzuje teoretický poznatek o důležitosti procesu vyhledávání a vyhodnocení rizik v rámci organizace jako základu pro efektivní řízení BOZP.

Organizace má vypracovaný dokument *všeobecných pokynů BOZP – základních požadavků na minimalizaci rizik v organizaci*, v rámci kterého jsou vysvětleny a podrobně zpracovány tyto oblasti:

- základní práva a povinnosti zaměstnanců,
- PÚ,
- používání OOPP,
- problematika alkoholu a návykových látek (drog),
- bezpečnost při styku s dopravou,
- pokyny pro zacházení s elektrickým zařízením pro osoby seznámené a poučené,
- obsluha strojů a zařízení,
- ruční manipulace s materiálem,
- používání žebříků a
- pracovní podmínky žen.

Jedním z bodů, který zatím nebyl zmíněn a v rámci minimalizace rizik je nutné mu věnovat pozornost, jsou bezpečnostní barvy a značky. Respektování bezpečnostních značek a signálů je řazeno mezi 1 ze zaměstnancových povinností. V následující tabulce (4.4) je uvedeno, co jednotlivé barvy bezpečnostních značek znamenají a kde se mohou používat.

Tab. 4.4 Obecný význam bezpečnostních barev

Obecný význam bezpečnostních barev		
Bezpečnostní barva	Význam nebo účel	Příklady použití
Červená	zákaz, stůj	<ul style="list-style-type: none"> - značky pro zastavení, - nouzové zastavení, - značky zákazu
Modrá	příkaz	<ul style="list-style-type: none"> - příkaz pro použití OOPP
Žlutá	výstraha, riziko, nebezpečí	<ul style="list-style-type: none"> - vyznačení nebezpečí (oheň, exploze, záření, riziko otravy atd.), - výstraha pro schody, nízké průchody, překážky
Zelená	bezpečí	<ul style="list-style-type: none"> - únikové cesty, - nouzové východy, - nouzové ukazatele, - stanice první pomoci a záchranné stanice

Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Bezpečnostní signál pak může být zvukový nebo světelný a je jím upozorňováno na bezprostřední nebezpečí. Může se využívat například u jeřábů, manipulačních vozíků, přejezdů, popř. přechodů.

Při vyhledávání a vyhodnocování rizik jsou pro každé středisko podrobně rozpracovány tyto charakteristiky:

- seznam provozovaných strojů a zařízení,
- prováděné úkony na daném pracovišti,
- rizikové faktory,
- části těla, které mohou být vystaveny riziku,

- pravděpodobnost výskytu rizika,
- možné následky rizika,
- opatření, která je nutné při daných stupních rizika provést,
- způsoby, jakými lze dosáhnout minimalizace rizik,
- preventivní opatření (interní materiály organizace).

V rámci příloh je pro ilustraci uveden příklad vyhodnocování vybraných rizik na zvoleném pracovišti Hala IV (Příloha 12). Jelikož pro pravděpodobnost výskytu rizika, jeho možné následky a pro opatření, která je nutné provést, jsou v rámci zpracovaných dokumentů vždy uváděny pouze hodnoty formou bodů, v následujících tabulkách (4.5 – 4.7) je poskytnuto vysvětlení jejich významu. Pro zpracování vyhodnocování rizik na jednotlivých pracovištích je využíván program firmy Rožnovský vzdělávací servis.

Tab. 4.5 Pravděpodobnost výskytu rizika

Body	Hodnocení	Komentář
1	nepravděpodobná	víme z doslechu
2	nízká	známe takové případy
3	střední	již se stalo ve firmě
4	vysoká	stalo se vícekrát ve firmě
5	velmi vysoká	stává se často

Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Tab. 4.6 Možné následky rizika

Body	Hodnocení	Poranění
1	zanedbatelné	poranění bez pracovní neschopnosti
2	malé	absenční úraz s pracovní neschopností
3	významné	vážnější úraz vyžadující hospitalizaci
4	velice závažné	úraz s trvalými následky, nemoc z povolání
5	katastrofické	smrtelný úraz

Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Tab. 4.7 Opatření, která je nutné provést

Body	Stupeň rizika	Opatření
1 -3	příjemné riziko	není nutné
4 -6	zvýšené riziko	zvýšená pozornost, školení
7 -9	vysoké riziko	systémové opatření v termínu
10 – 14	velmi vysoké riziko	systémové opatření okamžitě
> 14	kritický stav	zastavení provozu/přehodnocení procesu

Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

4.6 Osobní ochranné pracovní pomůcky

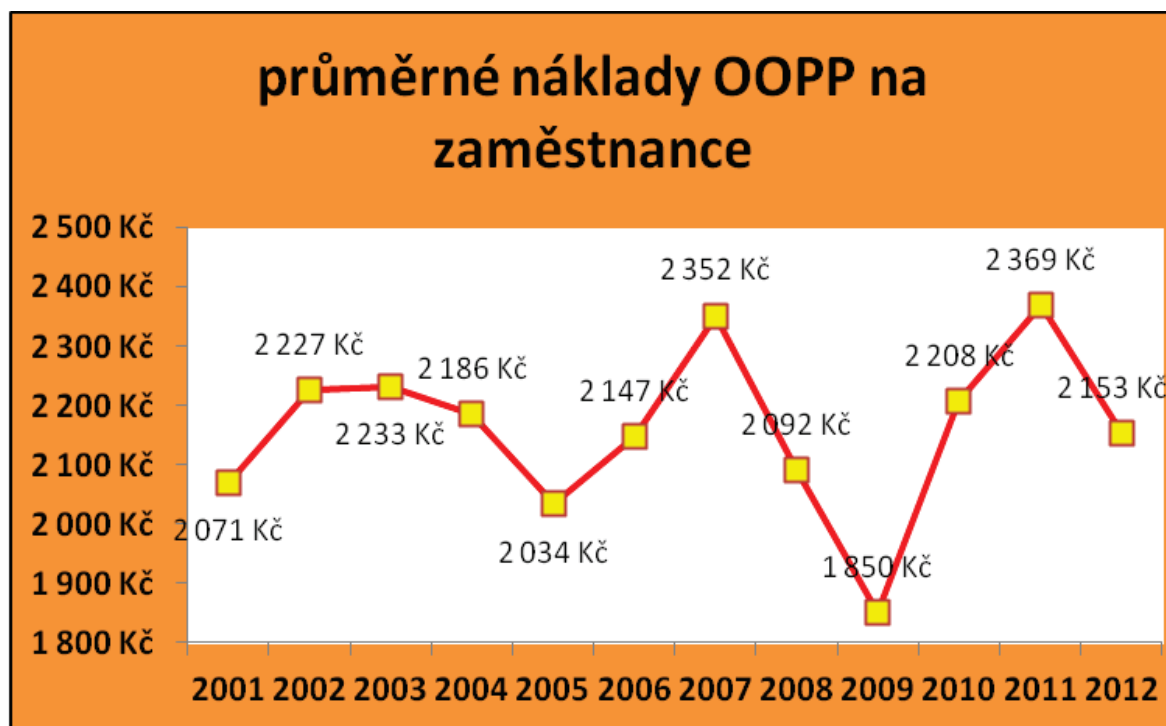
Jak již bylo uvedeno v rámci teoretické části práce, OOPP jsou považovány za prostředek, pomocí kterého lze snížit působení pracovních rizik.

V rámci organizace je problematika OOPP řešena v *Regulativu poskytování OOPP*, kde jsou stanoveny veškeré náležitosti od objednání až po vrácení OOPP při skončení pracovního poměru. Stejně tak je zde uvedeno vymezení ochranných pomůcek, rizik, která jsou díky nim minimalizována a kategorie zaměstnanců, kterým jsou poskytovány. Přehled ochranných pomůcek a rizik, které minimalizují je uveden v Příloze 13.

Rozsah a podmínky poskytování OOPP, čistících a dezinfekčních prostředků je v souladu s Nařízením vlády č. 495/2001 Sb.

Pro lepší orientaci týkající se hospodaření organizace s OOPP je v následující části uveden graf průměrných nákladů OOPP na 1 zaměstnance (graf 4.10).

Graf 4.10 Průměrné náklady OOPP na zaměstnance v období 2001 - 2012



Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Z grafu průměrných nákladů OOPP na zaměstnance je patrné mírné meziroční kolísání způsobené variabilní potřebou OOPP a výkyvy v počtu zaměstnanců za jednotlivé roky. S využitím aritmetického průměru lze konstatovat, že organizace průměrně za období 2001 – 2012 poskytla na nákup OOPP na 1 zaměstnance celkovou sumu v hodnotě 2160 Kč.

5. Vyhodnocení výsledků auditu a návrhy na zlepšení

S využitím techniky analýzy dokumentů byl proveden audit, jehož cílem bylo zjistit, jak fungují jednotlivé komponenty systému BOZP ve vybrané organizaci. Na základě studia a analýzy relevantních dokumentů bylo zjištěno, že organizace splňuje nejen legislativní požadavky týkající se problematiky BOZP, ale realizuje také aktivity, které jsou nad rámec zákonem stanovených požadavků s cílem neustálého zlepšování svých výsledků v oblasti BOZP.

Důležitým faktem rozvoje úrovně BOZP v organizaci je velká podpora ze strany managementu. Současný generální ředitel organizace byl před nástupem do své stávající funkce zodpovědný za personální úsek, do kterého problematika BOZP spadá, proto je i uvědomění si důležitosti problematiky a její plná podpora v organizaci na denním pořádku.

V rámci auditu byly zkoumány tyto oblasti: politika BOZP, pracovní úrazovost, průběh auditů, vyhledávání a vyhodnocení rizik a poskytování OOPP.

Cíle týkající se problematiky BOZP mají své významné místo v rámci politiky celé organizace. Dodržování zákonů, vyhlášek, předpisů a norem, které se týkají oblasti ŽP a BOZP jsou pro firmu samozřejmostí. Stejně tak jsou pevně zavedena také školení, která jsou pro zaměstnance pravidelně realizována s cílem uvědomění si důležitosti problematiky, jejímu správnému porozumění a přijetí pravidel jako denní pracovní rutinu. Snahou organizace jsou však i inovace stávajících technologií s cílem menší zátěže ŽP, pracovního prostředí i energetické náročnosti. Z toho lze usuzovat, že organizace při zavádění nových prvků souvisejících s BOZP bere v úvahu také okolí, ve kterém působí.

Co se týče pracovní úrazovosti, jsou výsledky organizace na vynikající úrovni. Při analýze počtu PÚ a poranění byl vykázan meziroční klesající trend, přičemž za minulý rok nebyl evidován žádný PÚ. Srovnání počtu PÚ na 100 zaměstnanců s republikovými hodnotami za období 2002 – 2011 dokonce pro organizaci znamenalo lepší výsledky, v některých letech až v řádu stovek %.

Audity jsou v organizaci realizovány jak interně, tak externě. Řetězárna a.s. v letošním roce (únor 2013) obhájila certifikát, který potvrzuje, že je v organizaci vybudován, udržován a v souladu s modelem a požadavky mezinárodní normy zaveden systém managementu jakosti (ISO 9001: 2008), environmentálního managementu (ISO 14001: 2004) a managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (OHSAS 18001: 2007). Jeho platnost

je 3 roky, tzn. Řetězárna a.s. je v současnosti jeho držitelem až do 27. 2. 2016. Interní audity probíhají podle stanovených předpisů a jsou evidovány v rámci požadovaných dokumentů.

Vyhledávání a vyhodnocení rizik, stejně jako i problematika OOPP, které slouží k jejich minimalizaci, jsou zpracovány v rámci podrobného systému v odpovídajících dokumentech. Pro vyhodnocení rizik je v organizaci využíván program firmy Rožnovský vzdělávací servis. V rámci každoročních zpráv, stejně tak jako zprávy představitele vedení jsou rizika, stejně jako všechny předcházející části vyhodnocovány. Statistické ukazatele v podobě koeficientu úrazovosti se potom každoročně promítají do cílů organizace v podobě snahy o jejich snižování.

S ohledem na nutnost neustálého zlepšování, ke kterému jsou firmy nuceny v důsledku změn podmínek na trhu, ať už ekonomických, demografických aj., potřeby inovace a zvyšování konkurenceschopnosti a s přihlédnutím k faktu prokázané vynikající úrovni systému BOZP s neustálou snahou o jeho zlepšování, je mým jediným doporučením úvaha o účasti firmy v programu Bezpečný podnik, který by pro organizaci mohl znamenat zvýhodnění oproti konkurenci při získávání potenciálních obchodních zakázek a další zlepšování BOZP a ochrany ŽP až na úroveň srovnatelnou s ostatními zeměmi Evropské unie.

Jak již bylo uvedeno v teoretické části práce, jde o program neustálého zlepšování BOZP vyhlášený Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky a Státním úřadem inspekce práce. Program už má svou zavedenou tradici, je vyhlášen od roku 1996. Vychází z principů a zásad, které jsou uplatňovány v rámci ISO 14001, ISO 9000 a jsou v souladu s dokumentem OHSAS 18001 a příručkou ILO-OSH 2001 (Státní úřad inspekce práce, 2012b).

Pokud by organizace měla o tento program zájem, je nutné postupovat takto:

1. kontaktovat nejbližší Oblastní inspektorát práce, který je pro Olomoucký a Moravskoslezský kraj v Ostravě a žádat o prezentaci programu pro vrcholový management,
2. nejpozději do října roku, který předchází roku, kdy chtějí mít zavedený program, kontaktovat příslušné orgány s tím, že bude potřeba doložit splnění požadavků působnosti,
3. provést vnitřní audit, v rámci kterého je ověřeno, zda jsou konkrétní otázky aktuální verze programu splněny,

4. vyplnit žádost o vydání osvědčení „Bezpečný podnik“, ke které připojí potřebné dokumenty a zašlou na příslušný Oblastní inspektorát práce.

Oblastní inspektorát práce dále provádí kontrolu úplnosti údajů a tyto zasílá k evidenci Státnímu úřadu inspekce práce. Následně probíhá kontrola plnění požadavků programu vedoucím inspektorem místně příslušného Oblastního inspektorátu práce. Výsledkem kontroly je potom doporučení, resp. nedoporučení vydání osvědčení, které je následně předáváno ve 2 termínech, a to dubnu a říjnu. Osvědčení je platné po dobu 3 let (Státní úřad inspekce práce, 2012b).

6. Závěr

Cílem diplomové práce bylo posouzení a vyhodnocení funkčnosti systému BOZP ve vybrané organizaci v těchto oblastech: politika BOZP, pracovní úrazovost, průběh auditů, vyhledávání a vyhodnocení rizik a poskytování OOPP.

Pro tyto účely byla využita technika analýzy dokumentů, která byla s ohledem na odbornost problematiky BOZP doplněna konzultací formou polostandardizovaného rozhovoru s personálním ředitelem, který za problematiku BOZP v dané organizaci zodpovídá.

Jako přínos diplomové práce bylo stanoveno zhodnocení funkčnosti systému BOZP ve výše uvedených oblastech, na základě kterého by byly předloženy návrhy a případná doporučení pro možné zvýšení efektivnosti zavedeného systému ve vybrané organizaci.

S ohledem na vynikající výsledky, které byly analýzou dokumentů relevantních k problematice BOZP prokázány, bylo mým jediným doporučením pro organizaci účastnit se programu Bezpečný podnik a získat certifikát, na základě kterého by byla zlepšena image organizace a mohlo by dojít ke zvýhodnění při získávání potenciálních obchodních zakázek. S ohledem na fakt, že se organizace sama snaží o neustálé zlepšování a zkvalitňování systému managementu BOZP, mohla by účast v rámci programu pomoci k dosažení úrovně srovnatelné s ostatními zeměmi Evropské unie.

Prvořadým úkolem je však udržet nastavenou vysokou laťku a zůstat i nadále zaměstnavatelem, u kterého budou mít stálí i potenciální zaměstnanci jistotu zabezpečení stanovených podmínek v rámci problematiky BOZP. Jak již bylo zmíněno výše, v současné době musí firmy neustále čelit rizikům v podobě změny různých faktorů, které organizace, ať už přímo, nebo nepřímo, ovlivňují. Organizaci však nelze podle mého názoru hodnotit pouze na základě ekonomických ukazatelů, kterých dosahuje, nýbrž také podle zájmu o lidi, kteří v ní pracují. Firma si důležitost péče o zaměstnance uvědomuje, což dokazuje i její zahrnutí do Politiky organizace.

Pokud bude firma postupovat nadále tempem neustálého zlepšování systému BOZP, bude docházet ke stálému zlepšování nejen statistických ukazatelů, v rámci kterých lze sledovat například trend vývoje pracovní úrazovosti; vysoká úroveň BOZP se promítne také do firemní kultury nebo v rámci upevnění pozice firmy v místě, popř. regionu jejího působení. Důsledky budou také vidět ve větší důvěře veřejnosti a chápání organizace jako významného a zodpovědného zaměstnavatele, který nezapomíná na okolí, ve kterém působí a které svou produkcí ovlivňuje.

Efekty stále udržované vysoké úrovně systému BOZP se podle mého názoru musí projevit také v lepších vztazích se stakeholdery, ať už jde například o zákazníky, kterým je zaručena stanovená kvalita, nebo dodavatele, vůči kterým jsou dodržovány podmínky a tak zlepšovány vzájemné dodavatelsko-odběratelské vztahy.

Přínosy zavedeného systému BOZP by i do budoucna pro organizaci měly spočívat nejen ve zlepšené ekonomické výkonnosti, která se promítne například do zvýšení ukazatelů rentability, produktivity práce, snížených ukazatelů výšky odškodnění v souvislosti s PÚ atd., ale také v oblasti sociální a environmentální.

Seznam použité literatury

- 1) ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- 2) DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004. ISBN 80-7357-007-6.
- 3) DANICS, Štefan et al. *Základy politologie a sociologie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-225-7.
- 4) FOOT, Margaret a Caroline HOOK. *Personalistika*. Brno: CP Books, a.s., 2005. ISBN 80-7226-515-6.
- 5) HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- 6) HUGHES, Phil a Ed FERRETT. *International Health and Safety at Work: for the NEBOSH International General Certificate*. 2nd ed. Abingdon: Routledge, 2012. ISBN 978-0-415-53511-3.
- 7) interní materiály organizace
- 8) JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 80-7263-223-X.
- 9) KOČÍ, Pavel. Osobní rozhovor. Česká Ves, 19. 3. 2013.
- 10) LIPOVÁ, Iva. *Spokojenost zaměstnanců s interní komunikací*. Ostrava, 2011. Bakalářská práce. Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Fakulta ekonomická, Katedra managementu.
- 11) NEUGEBAUER, Tomáš. *Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a ochranných nápojů*. Praha: ASPI, a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-310-2.
- 12) NEUGEBAUER, Tomáš. *Vyhledávání a vyhodnocení rizik v praxi*. Praha: ASPI, a.s., 2008. ISBN 978-80-7357-356-0.

- 13) NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-556-4.
- 14) NOVÝ, Ivan et al. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006. ISBN 80-247-1705-0.
- 15) SURYNEK, Alois et al. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-038-4.
- 16) SYNEK, Miloslav et al. *Manažerská ekonomika*. 4. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1992-4.
- 17) ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-737-9.
- 18) ŠVARŤÍČEK, Roman et al. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, s.r.o., 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

Internetové zdroje:

- 1) Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. EU-OSHA: *O nás* [online]. EU-OSHA [31. 1. 2013]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/about>
- 2) European Agency for Safety and Health at Work. *Pan-European opinion poll on occupational safety and health* [online]. EU-OSHA [2. 2. 2013]. Dostupný z: <http://www.slideshare.net/euoshapan-european-poll-on-occupational-safety-and-health-11499270>
- 3) Evropská unie. *Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci* [online]. EU [31. 1. 2013]. Dostupný z: http://europa.eu/agencies/regulatory_agencies_bodies/policy_agencies/osha/index_cs.htm
- 4) PALEČEK, Miloš. *Bezpečnost práce a 50 let VÚBP* [online]. 31. 5. 2004 [cit. 2013-1-31]. Dostupný z: <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/publikace/vyroci-pre040524.html>

- 5) Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v číslech* [online]. EU-OSHA [2. 2. 2013]. Dostupný z <https://osha.europa.eu/cs/safety-health-in-figures>
- 6) RADAČIČOVÁ, Simone. *Průměrný Čech ročně stráví v zaměstnání 1936 hodin. Nejméně pracují Finové* [online]. Poslední aktualizace 16. 1. 2012 [cit. 2013-1-31]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-54408380-prumerny-cech-rocne-stravi-v-zamestnani-1936-hodin-nejmene-pracuji-finove>.
- 7) Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, část 14, s. 96. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>
- 8) Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, část 5, s. 105-106. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>
- 9) Státní úřad inspekce práce. *Bezpečný podnik* [online]. Účinnost od 1. 12. 2009 [cit. 2013-2-10]. Dostupný z http://www.suip.cz/_files/suip-842dd6d4f063dbc00fabd8a99a8b1ccd/prirucka_bp_2009.pdf
- 10) Státní úřad inspekce práce. *Bezpečný podnik* [online]. 2012a [cit. 2013-2-10]. Dostupný z http://www.suip.cz/_files/suip-36d1353e7d223eb1af8b4b45482b5427/bezpecny_podnik_duben_2012.pdf
- 11) Státní úřad inspekce práce. *Program Bezpečný podnik – základní informace* [online]. 2012b [cit. 2013-4-1]. Dostupný z http://www.suip.cz/_files/suip-e8dae92351f75c93d224c2c1ac2915a2/program_bezpecny_podnik.pdf
- 12) PUSKEILEROVÁ, Lenka a Luboš KOTEK. *Nejběžnější systémy managementu bezpečnosti v České republice* [online]. 12. 9. 2005 [cit. 2013-2-12]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/safety_system050912.html
- 13) MRKVIČKA, Petr. *Pracovní úrazovost v České republice v roce 2011* [online]. 16. 7. 2012 [cit. 2013-3-31]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_urazovost120711.html

Seznam použitých zkratk

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

OOPP – osobní ochranné pracovní pomůcky

PÚ – pracovní úraz

BSI – British Standards Institution

ILO – Mezinárodní organizace práce

ŽP – životní prostředí

ČSN – česká technická norma

OHSAS - Occupational Health and Safety Assessment Series

PO – Požární ochrana

THP – technickohospodářští pracovníci

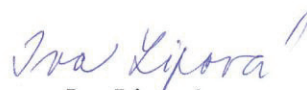
BOZ – bezpečnost a ochrana zdraví

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 26. dubna 2013



Iva Lipová

jméno a příjmení studenta

Přílohy:

Příloha č. 1: Schéma postupu při vzniku pracovního úrazu

Příloha č. 2: Management rizik podle evropského návodu pro hodnocení rizik při práci

Příloha č. 3: Vývojový diagram poskytování OOPP, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů

Příloha č. 4: Zařazení práce do kategorie

Příloha č. 5: Organizační struktura

Příloha č. 6: Certifikát SKQS

Příloha č. 7: Plán práce BOZP a PO na rok 2013

Příloha č. 8: Fotografie dokumentující proces modernizace v organizaci

Příloha č. 9: Záznam o rozboru zdrojů a příčin pracovního úrazu

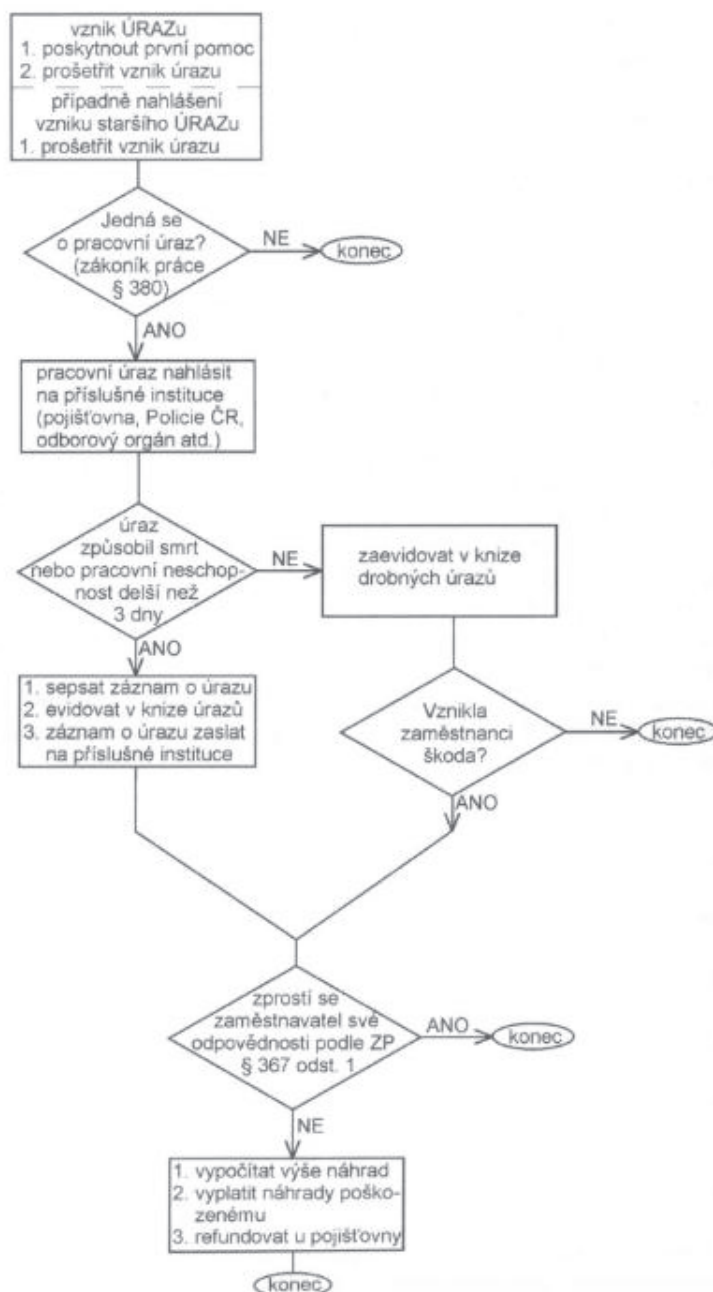
Příloha č. 10: Osnova pro opakovací školení

Příloha č. 11: Výsledek auditu

Příloha č. 12: Příklad vyhodnocování rizik na pracovišti Hala IV

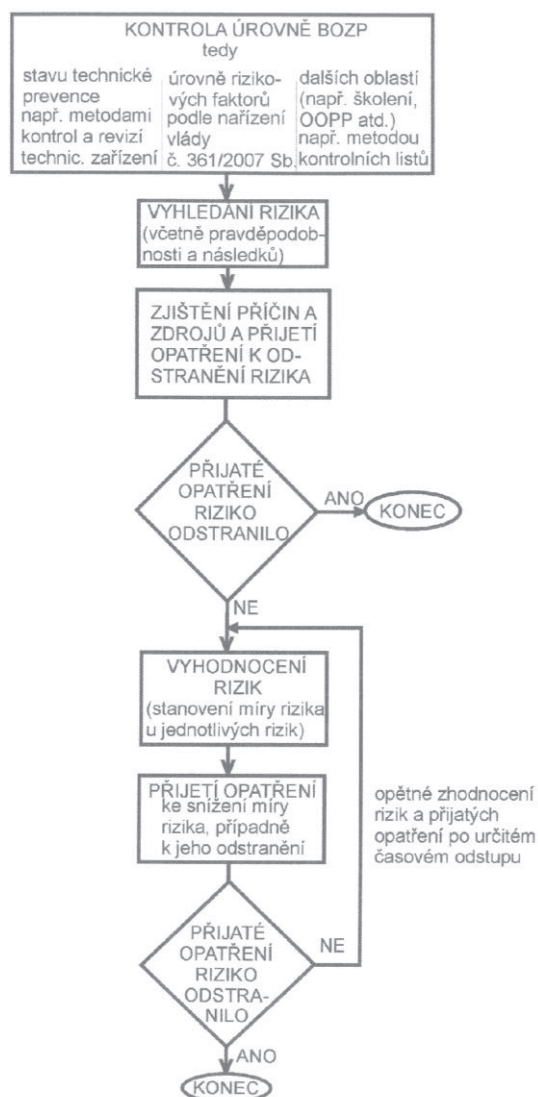
Příloha č. 13: Přehled ochranných pomůcek a rizik, které minimalizují

Schéma postupu při vzniku pracovního úrazu



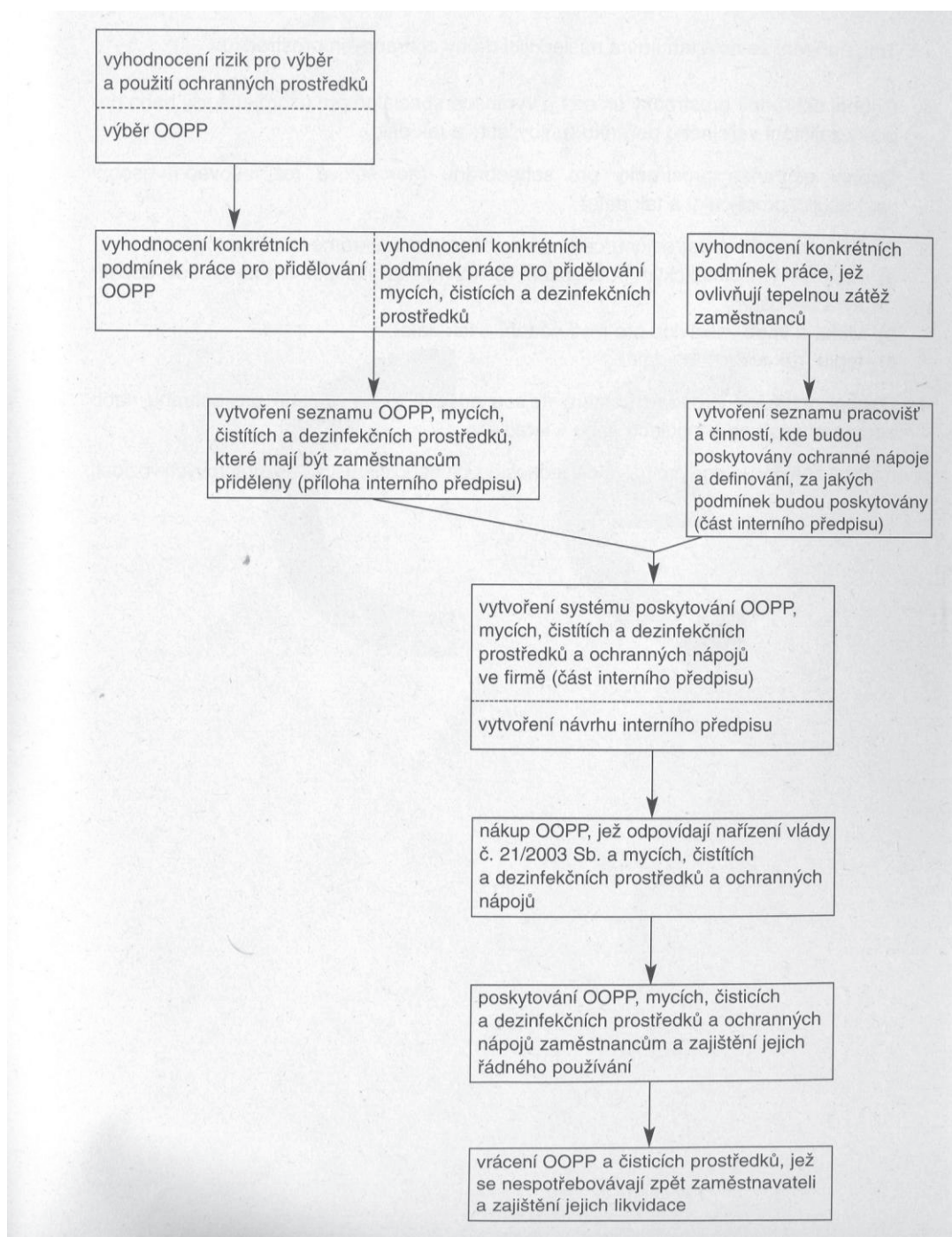
Zdroj: Neugebauer (2010, s. 250)

Management rizik podle evropského návodu pro hodnocení rizik při práci



Zdroj: Neugebauer (2008, s. 17)

Vývojový diagram poskytování OOPP, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranný nápojů



Zdroj: Neugebauer (2007, s. 63)

Zařazení práce do kategorie

ZAŘAZENÍ PRÁCE DO KATEGORIE
(podle vyhlášky č. 432/2003 Sb.)

Číslo profese Schválená kategorie:

Název pracovní profese:

Definice pracovní činnosti:

Úsek/pracoviště:

Počet osob, které konají tuto práci celkem:, z toho ženy:, mladiství:

Popis práce (činnosti) na pracovišti:

.....

.....

Faktory	Potvrzení výskytu faktoru vedoucím zaměstnancem pracoviště*	Návrh komise na zařazení práce do kategorie podle jednotlivého faktoru*			
		Kategorie 1	Kategorie 2	Kategorie 3	Kategorie 4
Zátěž prachem					
Zátěž chemickými látkami					
Zátěž hlukem					
Zátěž vibracemi					
Zátěž neionizujícím zářením, elektromag. polem a lasery					
Fyzická zátěž					
Pracovní poloha					
Zátěž teplem					
Zátěž chladem					
Psychická (duševní) zátěž					
Zraková zátěž					
Zátěž práce s biologickými činiteli					
Zátěž práce ve zvýšeném tlaku vzduchu					
NÁVRH VÝSLEDNÉHO ZAŘAZENÍ PRÁCE					

* v případě souhlasu se uvede X

V dne

.....
(podpis vedoucího zaměstnance)
tel. spojení:

Důvody pro zařazení do jiné kategorie než kategorie 1:

.....

.....

.....

.....

Stanovená opatření:

.....

.....

.....

.....

V dne
(podpisy členů komise)

Vyjádření lékaře závodní preventivní péče:

.....

.....

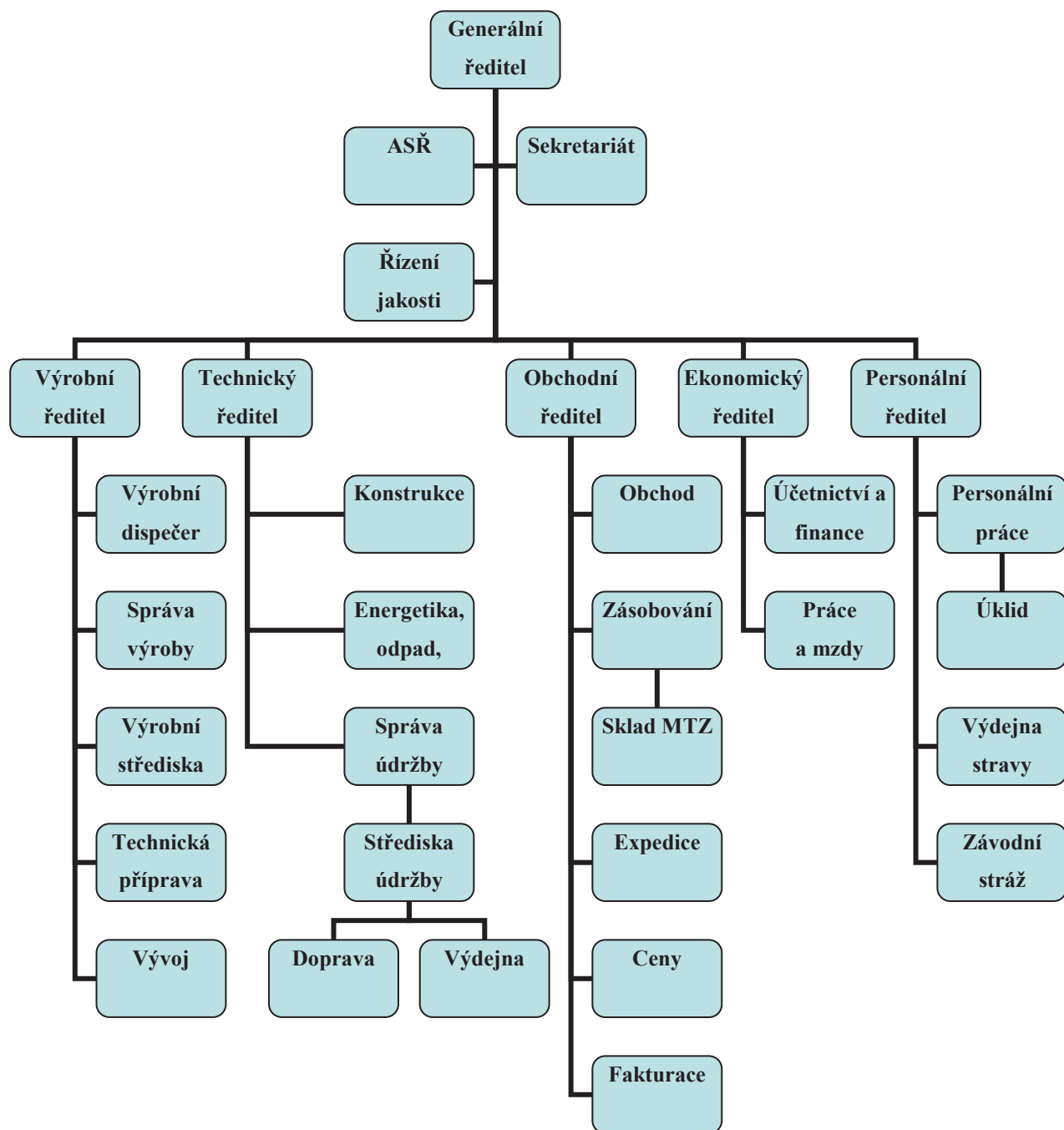
V dne
(podpis)

Z důvodu zařazení do výše uvedené kategorie se o rizikovou práci: ☐ jedná,
☐ nejedná.

Přílohy:

Zdroj: Neugebauer (2008, s. 85)

Organizační struktura



Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Certifikát SKQS



CERTIFIKÁT

SLOVENSKÁ SPOLEČNOST PRO SYSTÉMY ŘÍZENÍ A SYSTÉMY JAKOSTI, s.r.o.
Veľký Diel 3323, Areál VÚD, 010 08 Žilina

SKQS na základě certifikačního auditu tímto potvrzuje, že:

Řetězárna a.s.
Polská 48
CZ - 790 81 Česká Ves

rozsah platnosti

Vývoj, výroba a prodej svařovaných článkových řetězů,
uzlovaných řetězů, výrobků z řetězů, výkovků a taženého drátu.
Výroba a prodej chemických látek.

má systém managementu jakosti, systém environmentálního managementu a
systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
účelně vybudovaný, udržovaný a je v souladu s modelem a požadavky
mezinárodní normy

ISO 9001: 2008

ISO 14001: 2004

OHSAS 18001: 2007

Tento certifikát má platnost 3 roky.
Číslo oboru 12, 17, 18

Certifikát č.: 011-8/13
Datum platnosti: 27. 02. 2016
Žilina 28. 02. 2013


Ing. Zdenek Sýkora

Vedoucí certifikačního orgánu - ředitel SKQS



Plán práce BOZP a PO na rok 2013

	I.			II.			III.			IV.			V.			VI.			VII.			VIII.			IX.			X.			XI.			XII.			Poznámka			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6		7	8	9
1	Certifikační audit ISR																																							
2	Kontrola osnov v DM BOZP																																							
3	Revize procesu 8+ rizik RČV																																							
4	Revize požární dokumentace RČV																																							
5	Školení strážných, preventistů																																							
6	Školení z-ců z prac. se ZPN																																							
7	Školení zásahové jednotky																																							
8	Školení vedoucích zaměstnanců k BOZP a PO osnova III, ISR																																							

[illegible]

[illegible]

Dne:	8. 1. 2013	Dne:	8. 1. 2013
Vypracoval:	Kočí Pavel	Kontroloval:	Ing. Rapčan Jan
Funkce:	Personální ředitel	Funkce:	Technický ředitel
		Schválil:	PhDr. Petr Gorol
		Funkce:	Generální ředitel

Legenda k tabulce:

DM – deník mistra BOZ

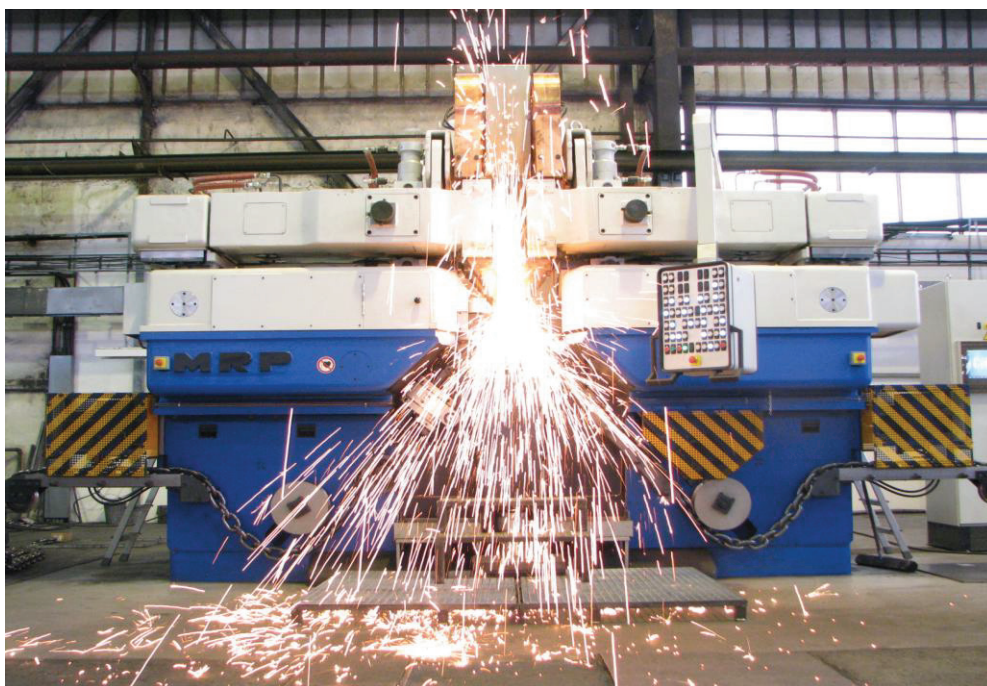
Z-cù – zaměstnancù

prac. - pracoviště

DT – dýchací technika

Fotografie dokumentující proces modernizace v organizaci

Svářečka KSH 602D



Zdroj: interní materiály organizace

Výrobní linka na řetězy



Zdroj: interní materiály organizace

Pec Degussa pro tepelné zpracování řetězů



Zdroj: interní materiály organizace

Stroj KBA 601 pro svařování řetězů vyššího průměru



Zdroj: interní materiály organizace



Platí od 1.4.2010

I. Jméno postiženého: evidenční číslo:
Datum projednání: datum úrazu:

- 1 - Popis děje popsaného v záznamu o úrazu odpovídá skutečnosti ? ano ne
- 2 - Bylo (jedinou - výhradní nebo částečně) příčinou úrazu porušení předpisů
BOZP zaměstnavatelem- zaměstnancem (postiženým) - třetí osobou ? ano ne
- 3 - Které konkrétní předpisy, příkazy, pokyny byly porušeny (kým - jméno + ev.č.) ?
.....
.....
.....
- 4 - Byl zaměstnanec poučen o BOZP které porušil ? ano ne
- 5 - Kdy naposled ?
- 6 - Bylo dodržování porušených předpisů BOZP kontrolováno a vyžadováno? ano ne
- 7 - Jakým způsobem ?
.....
.....
- 8 - Neporušil -li postižený předpisy BOZP - nepostupoval lehkomylně nebo při své kvalifikaci a zkušenostem mohl předpokládat vznik pracovního úrazu ? ano ne
- 9 - Jestliže ano důvody:
- 10 - Podléhá posuzovaný případ řízení o náhradě škody v náhradové komisi ? ano ne
- 11 - Zdroj



Řetězárna a.s.[®]

Platí od 1.4.2010

12 - Příčina:

13 - Odpovědnost za pracovní úraz: Řetězárna a.s. %, postižený %

.....

14 - Opatření proti opakování úrazu:

Technická:

.....

Organizační:

.....

III. Přítomni:

Podpis:

Generální ředitel
Odborný ředitel
Vedoucí - mistr
Personální ředitel
Zástupce ZV OSK ŘČV
Postižený

Zapsal:

Schválil:

Osnova pro opakovací školení

	Termín	Osnova školení
I. čtvrtletí	do 28. 2. daného roku	<ul style="list-style-type: none"> vize, politika, cíle, příručka integrovaného systému řízení, environmentální aspekty (dopad pracovní činnosti střediska na ŽP a pracovní prostředí), práce s chemickými látkami
II. čtvrtletí	do 31. 5. daného roku	<ul style="list-style-type: none"> zpráva o stavu BOZ a PO za I. čtvrtletí, Zákoník práce, PO, Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích a o zajištění BOZ při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na BOZP na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky, Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, Nařízení vlády č. 176/2008 Sb., o technických požadavcích na strojní zařízení, práce zakázané ženám, těhotným ženám a mladistvým
III. čtvrtletí	do 15. 9. daného roku	<ul style="list-style-type: none"> zpráva o stavu BOZ a PO za I. pololetí, zásady BOZP pro provozovaná určitých typů zařízení, jako jsou např. tlakové nádoby, zdvihací a elektrická zařízení, tvářecí nebo kovoobráběcí stroje, pracovní kontrolní postupy pro dané středisko

IV. čtvrtletí	do 30. 11. daného roku	<ul style="list-style-type: none">• zpráva o stavu BOZ a PO za III. čtvrtletí,• provozně manipulační řády daného pracoviště• pokyny, pravidla a předpisy, týkající se daného pracoviště (ropné havárie, povodňový plán, hygienické předpisy atd.)• pracovní kontrolní postupy pro dané středisko,• provedení ověření znalostí (přezkoušení) s prokazatelným záznamem a výsledkem do Zápisníku bezpečnosti práce
----------------------	------------------------------	---

Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů

Výsledek auditu

Řetězárna a.s.[®][Platí od 1.1.2001](#)

Výsledek auditu č.

Proces

Pracoviště:

Ekologickém

Datum:

Funkčních míst

1 auditor:

Výrobku

2 auditor:

Rozsah:

Kontrolní otázky	Plnění požadavků normy		Doporučení - Poznámky
	ano	ne	
Zhodnocení:			
V případě neshody přiložte formulář Neshoda		Podpis auditora:	

Příklad vyhodnocování rizik na pracovišti Hala IV

Středisko: 1051		Pracoviště: Hala IV														
Provozované stroje a zařízení: Mostové jeřáby, podvěsný kladkostroj na otočném rameni, manipulační vozíky, svařovací automat Miebach24,KSH602D, linky Wafios, svářečky ASEA I-III, UMA, SAI, ohýbačky KBA 40 I-III, kovací linka, lisy, indukční ohřevy, plynové komorové pece, svářečky pro svařování obalovanou elektrodou, soupravy pro svařování plamenem, strojní pily, strojní nůžky, leštící buben, tryskač, prohlížeč trať, zkusební tah, kalibrovací stroje, elektrické pece, používání ručního mechanického, ručního elektromechanického a pneumatického nářadí, sloupové vrtačky, frézka, vodorovná obrážka, stolní a stojanové brusky, plazma řezací, magnetizační přístroj																
Prováděné úkony: obsluha, seřizování, čištění, mazání a přestavby výše uvedených zařízení, ruční manipulace s materiálem, práce s ručním mechanickým, elektromechanickým a pneumatickým nářadím																
Rizikové faktory	celé tělo	trup	hlava, oči	ruce, paže	nohy, chodidla	dýchací ústrojí	žárlivací ústroj	nervový systém	sluch	Při činnosti	Pravděpodobnost	Významnost	Riziko	Minimalizace rizika	Preventivní opatření	
Mechanická nebezpečí																
pád předmětů			x	x	x					Obsluha a provoz zdvihacích zařízení, manipulačních vozíků, manipulace s materiálem	3	2	6	Přidělit a používat OOPP: ochranná přilba, obuv, rukavice	Seznámit s nebezpečím a používáním přidělených OOPP	
odletující částice		x	x	x	x					Svařování, broušení, stříhání, sekáč + kladivo,	3	2	6	Přidělit a používat OOPP: ochranná přilba, obuv, rukavice, ochranný oděv, brýle	Seznámit s nebezpečím a používáním přidělených OOPP	
ostré hrany, hroty		x	x	x	x					Přestavby, seřizování, ruční manipulace	3	2	6	Přidělit a používat OOPP: ochranná přilba, obuv, rukavice, ochranný oděv	Seznámit s nebezpečím a používáním přidělených OOPP	
polybující se části zařízení				x						Pracovní prostor zařízení v činnosti	3	2	6	Zákaz zásahu do pracovního prostoru za chodu stroje, udržovat bezvadné krytování a toto nevyřazovat z činnosti	Seznámit s nebezpečím – proškolit	

Příloha 12b

pohybující se předměty (výrobky, dopravní prostředky)	x	x	x						Provoz manipulačních vozíků, zdvihacích zařízení	3	2	6	Zákaz vstupu a zdržování se v nebezpečném manipulačním prostoru, dodržení bezpečné vzdálenosti	Seznámit s nebezpečím - proškolit
nerovná podlaha nebo komunikace			x						Chůze po podlahách, komunikacích a při manipulaci s materiálem	3	2	6	Při zjištění opravy naplánovat a provést	S rizikovými místy do provedení opravy seznámit - proškolit zaměstnance, klást důraz na zvýšenou pozornost v kritických místech
nadměrná vibrace			x						Broušení na bruskách a při používání ručních pneumatických brusek	2	4	8	Dodržení maximální denní expoziční doby práce s ruční pneumatickou bruskou, tyto práce přeměňovat v co největší míře na CNC stroje a tím snižovat dobu expozice	Seznámit s nebezpečím - proškolit
látky pod tlakem	x								Manipulace s tlakovými lahvemi, hydraulické jednotky, tlakový vzduch	3	2	6	Dodržení předpisů-zásad pro manipulaci s tlakovými lahvemi, pravidelné kontroly vysokotlakých okruhů a hadic - nejen hydraulických jednotek - při zjištění sebe-menšího poškození vysokotlakých hadic provést ihned výměnu za novou hadici	Seznámit s nebezpečím – proškolit
rotující části			x						Vrtání, broušení, setrvačníky	3	2	6	Zákaz zásahu do pracovního prostoru za chodu stroje, udržovat bezvadné krytování a toto nevyřazovat z činnosti. Zákaz zásahu do pracovního prostoru za chodu stroje, udržovat bezvadné krytování a toto nevyřazovat z činnosti, dodržení bezpečné vzdálenosti	Seznámit s nebezpečím - proškolit

Příloha 12c

tlačné, střížné místa					x					Sřídání, lisování, pracovní prostor zařízení v chodu	3	2	6	Zákaz zásahu do pracovního prostoru za chodu stroje, udržovat bezvadné krytování a toto nevyřazovat z činnosti. Zákaz zásahu do pracovního prostoru za chodu stroje, udržovat bezvadné krytování a toto nevyřazovat z činnosti, dodržení bezpečné vzdálenosti, při práci používat pracovní pomůcky (háčky, kleště)	Seznámit s nebezpečím, proškolení
Chemické nebezpečí															
kontakt s výparry, tekutinou, pevná látka					x					Údržba, čištění, mazání, tuky - oleje	3	4	12	Přidělit a používat OOPP: ochranné rukavice	Seznámit s nebezpečím, proškolení – bezpečnostní list
výbuch	x									Únik zemního plynu při provozu plynových zařízení, komorových pecí, acetylenu, PB	2	5	10	Dodržování místního pravidel řádu a stanovené periody, měření, kontrol těsnosti, prohlídek, revizí	Seznámit s nebezpečím – proškolení, provádět kontroly předepsaných činností u těchto zařízení
požár	x									Svařování, únik plynu, zkrat elektrického zařízení	3	2	6	Dodržování zásad požární prevence, neskladování hořlavých látek volně na pracovišti, ale předepsaným způsobem. Udržovat rozmístění ručních hasicích přístrojů a v provozu-schopném stavu	Seznámit s nebezpečím – proškolení, provádět kontroly předepsaných činností u těchto zařízení a vyžadovat dodržování požárních bezpečnostních předpisů
Nebezpečí elektrickým proudem	x									Neoprávněný zásah do elektroinstalace strojů a zařízení, zkrat elektrického zařízení	3	2	6	Zákaz zásahu do elektroinstalace strojů a zařízení osobám bez elektrotechnické kvalifikace a zákaz provozovat stroje s vadnou elektroinstalací a zařízením	Seznámit s nebezpečím – proškolení, provádět kontroly předepsaných činností u těchto zařízení a vyžadovat dodržování bezpečnostních předpisů

Zdroj: interní materiály organizace

Přehled ochranných pomůcek a rizik, které minimalizují

Část těla	Ochranná pomůcka	Riziko
Pro ochranu hlavy	Lebka	ochranná přilba
		provoz zdvihacích zařízení, práce ve výškách, pád předmětů
		ochrana proti skalpování (čepice, barety, sítky)
	Sluch	ochranná pokrývky hlavy, kukly
		proti chladu
	Zrak	chlad, vlhko
		zátkové chrániče
	Dýchadla	mušlové chrániče
		hluk
		hluk
		ochranné brýle proti:
		- mechanickým částicím
		odlet částic, jisker
		- infračervenému, ultrafialovému záření, oslnění
		záření
Pro ochranu rukou a paží	Obličej	obličejový štít
		mechanická část, chemické látky
		svářečské kukly, štíty
		záření
		masky, polomasky s filtry:
		- proti parám, plynům
		chemické
		- proti prachu (respirátory)
		mechanické částice
	Ruky	rukavice na ochranu před:
		- mechanickým poškozením (bodnutím, proříznutím apod.)
		pád předmětů, bodnutí, říznutí
		- vibracemi
		vibrace
		- chemickými látkami
		chemické látky tuhé, kapalné
		- elektřinou
		elektrický proud
		- žářem
		popálení
		- chladem
		chlad
		- vlhkem
		vlhko
		palcové rukavice
		mechanické poškození
		ochranné rukávy (kožené)
		popálení

Příloha 13b

Pro ochranu nohou	obuv kotníčková s vyztuženou špicí	pád předmětů
	obuv, kterou lze rychle vyzout (PERKA)	popálení
	polobotka s vyztuženou špicí	pád předmětů
	obuv přezůvková s protiskluznou podešví a vyztuženou špicí (sandál)	uklouznutí, náraz nohou, pád předmětů
	obuv tepelně izolační (zimní)	chlad
	obuv odolná proti vodě, chemickým látkám	vlhko, chemické látky
	dřeváky do sprchy	hygienické
	kamaše (kožené)	popálení
Pro ochranu trupu a břicha	ochranný kabát proti chladu (vesta)	chlad
	ochranná zástěra (bodnutí, pořezání)	bodnutí, pořezání
	ochranná zástěra (chemické látky)	chemické nebezpečí
	ochranná vesta s vysokou viditelností	náraz, sražení dopravním prostředkem
	ochranný plášť	mechanické nebezpečí, vlhko
	bederní pás	chlad
Pro ochranu celého těla	ochranný pracovní oděv:	
	- pro ochranu před strojním zařízením a ručním nářadím	mechanické nebezpečí
	- pro ochranu před chemickými látkami (kyselinovzdorný)	poleptání
	- odolný proti žáru a ohni	popálení, vznícení
Mycí, čisticí prostředky	- proti chladu	chlad
	mýdlo 200 g/měsíc	práce velmi nečistá
	mýdlo 100 g/měsíc	práce nečistá
	čisticí pasta 900 g/měsíc	práce velmi nečistá
	čisticí pasta 600 g/měsíc	práce nečistá
	ochranný krém	ochrana pokožky
	ručník 2 ks/rok	

Zdroj: vlastní zpracování podle firemních materiálů